

國立臺北教育大學

112 學年度第 2 學期 臨時校務會議紀錄

開會時間：民國 113 年 7 月 30 日下午 13 時 30 分
開會地點：本校行政大樓 6 樓 A605 會議室
(實體與線上會議雙軌並行)

國立臺北教育大學 112 學年度第 2 學期臨時校務會議紀錄目次

一、時間：113 年 7 月 30 日（星期二）下午 1 時 30 分

二、地點：本校行政大樓 6 樓 A605 會議室／

視訊會議：<https://meet.google.com/upp-witq-fnj>

三、主席：陳校長慶和

紀錄：陳雅澗

四、出席人員：校務會議代表

五、會議程序：

(一)主席致詞.....2

(二)提案討論

1. 本校「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」修正案。(人事室).....3

2. 本校「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」修正案。(秘書室)....41

六、臨時動議：無。

七、散會：13 時 50 分。

國立臺北教育大學 112 學年度第 2 學期臨時校務會議紀錄

一、時間：113 年 7 月 30 日（星期二）下午 1 時 30 分

二、地點：本校行政大樓 A605 會議室／視訊會議 <https://meet.google.com/upp-witq-fnj>

三、主席：陳校長慶和

紀錄：陳雅澗

四、出席人員：(詳如簽到表)

五、會議程序：

(一)主席致詞

感謝各位代表及同仁撥冗出席本次臨時校務會議。出席人數過半，宣布開會。

提案編號：1

國立臺北教育大學 112 學年度第 2 學期臨時校務會議提案單	
案由	有關修正「國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」一案，提請審議。
說明	<p>一、本校前因性別平等工作法（以下稱性工法）、性騷擾防治法（以下稱性騷法）、工作場所性騷擾防治措施準則及性騷擾防治準則等法規業已修正，爰參照前開法規修正情形及勞動部公告之「僱用員工五百人以上事業單位工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範範本」，修正本校「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」（以下稱本校辦法），並業經本校113年4月主管會報、113年4月24日第222次行政會議及第52次校務會議審議通過，後依教育部來函報部在案，嗣經教育部檢視後，以電話通知請本校參依性工法第32-1條、第32-3條及教育部新修訂之工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點第8點，於本（113）年8月底前再修正本校辦法後，再次報部。</p> <p>二、復依教育部電話通知及性騷法第8條、性工法第32-1條、第32-3條、教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點第8點及性騷擾防治準則第5條等修正本校辦法，相關重點摘要如下：</p> <p>（一）修正草案第6條：依性騷法第8條規定，酌修本條第1項第1款明訂本校應定期舉辦或鼓勵所屬教職員工參加性騷擾防治相關教育訓練。</p> <p>（二）修正草案第7條：依性工法第32-1條第1項及第32-3條第1項規定，分別訂定有關本校校長如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員及非前開人員時，其各自之申訴途徑。</p> <p>（三）修正草案增訂第8-1條：依性工法第32-3條第2項及教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點第8點訂定本條第1項，如本校校長或各級主管涉性工法之性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得停止或調整其職務之機關。另依性工法第32-3條第4項訂定本條第2項，如案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，其復職及補發停職期間薪俸之規定。</p> <p>（四）修正草案第9條：依性騷擾防治準則第5條規定增訂本條第3項有關本校知悉所屬場所發生性騷擾事件得採取之處置。</p> <p>三、檢附本校「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」修正對照表(如附件1)、修正後全條文(草案)(如附件2)及現行條文(如附件3)。並附性騷法第8條、性工法第32-1條、第32-3條、教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點及性騷擾防治準則第5條 (如附件4)供參。</p> <p>四、本案業經本校113年6月26日第224次行政會議審議通過。</p>

辦法	本案經審議議決後實施。
決議	照案通過。

提案單位：人事室

**國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
修正對照表**

修正條文	現行條文	修正說明
<p>第六條</p> <p>本校為防治性騷擾行為發生，本校將建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，則立即檢討、改善防治措施。並應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>一、本校就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，<u>定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，以防治性騷擾發生</u>：</p> <p>(一)教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。</p> <p>(三)前款教育訓練，負責性騷擾事件之申訴、調查及處理程序之人員及本校各級主管，優先實施。</p>	<p>第六條</p> <p>本校為防治性騷擾行為發生，本校將建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，則立即檢討、改善防治措施。並應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：</p> <p>一、本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：</p> <p>(一)教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。</p> <p>(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。</p> <p>(三)前款教育訓練，負責性騷擾事件之申訴、調查及處理程序之人員及本校各級主管，優先實施。</p> <p>二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>三、本校各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p> <p>四、本校設置性騷擾申訴管</p>	<p>酌修本條第 1 項第 1 款文字，明訂本校應定期舉辦或鼓勵所屬教職員工參加性騷擾防治相關教育訓練。</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p>二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。</p> <p>三、本校各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。</p> <p>四、本校設置性騷擾申訴管道，設置專線電話(02-2732-1104 轉 82289)、傳真(02-2736-0421)、專用信箱或電子信箱：(personnel@tea.ntue.edu.tw)、專責處理單位人事室接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。</p> <p>五、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>六、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。</p> <p>七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p>	<p>道，設置專線電話(02-2732-1104 轉 82289)、傳真(02-2736-0421)、專用信箱或電子信箱：(personnel@tea.ntue.edu.tw)、專責處理單位人事室接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。</p> <p>五、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。</p> <p>六、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。</p> <p>七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。</p>	
<p>第七條</p> <p>行為人為本校教職員工者，應向本校提出。</p> <p>本校校長如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法</p>	<p>第七條</p> <p>行為人為本校教職員工者，應向本校提出。惟如本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；另如本校校長涉及性騷擾防</p>	<p>一、依性工法第 32-1 條第 1 項及第 32-3 條第 1 項規定，增訂本條第 2 項，分別訂定申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員及</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，除得向本校提出申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提出申訴；於臺北市政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。</u></p> <p>另本校校長如涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出。</p> <p>行為人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。</p>	<p>治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出。</p> <p>行為人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。</p>	<p>非前開人員時，各自之申訴途徑。</p> <p>二、原第1項後段如本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出，酌作文字修正後，移列至本條第3項。</p> <p>三、原本條第2項，遞移為第4項。</p>
<p><u>第八條之一</u></p> <p><u>本校校長或各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：</u></p> <p><u>一、本校校長：由行政院或教育部停止其職務。</u></p> <p><u>二、本校各級主管：由本校停止或調整其職務。</u></p> <p><u>依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經</u></p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、依性工法第 32-3 條第 2 項及教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點第 8 點於本條第 1 項訂定如本校校長或各級主管涉性工法之性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)或年功俸(薪)。</u></p>		<p>之必要時，得停止或調整其職務之機關。</p> <p>三、依性工法第 32-3 條第 4 項訂定本條第 2 項，如案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，其復職及補發停職期間薪俸之規定。</p>
<p>第九條</p> <p>本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</p> <p>本校所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：</p> <p>一、協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>二、必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>三、檢討所屬場所安全。</p> <p><u>本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處</u></p>	<p>第九條</p> <p>本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。</p> <p>本校所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：</p> <p>一、協助被害人申訴及保全相關證據。</p> <p>二、必要時協助通知警察機關到場處理。</p> <p>三、檢討所屬場所安全。</p>	<p>依性騷擾防治準則第 5 條規定增訂本條第 3 項有關本校知悉所屬場所發生性騷擾事件得採取之處置。</p>

修正條文	現行條文	修正說明
<p><u>置：</u></p> <p><u>一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。</u></p> <p><u>二、避免報復情事。</u></p> <p><u>三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。</u></p> <p><u>四、其他認為必要之處置。</u></p>		

國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
(修正通過)

102年5月13日本校性平會議討論通過

102年11月12日本校第31次校務會議討論通過

110年06月08日本校第46次校務會議討論通過

111年12月13日本校第49次校務會議討論通過

112年06月06日本校第50次校務會議討論通過

113年06月04日本校第52次校務會議討論通過

112年07月30日 112學年度第2學期臨時校務會議討論通過

第一條 國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」第七條第一項、第二項及「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

(一) 性別平等工作法所稱之性騷擾，指下列情形之一：

- 1、本校教職員工執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 2、主管對教職員工或對求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二) 性別平等工作法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 於非工作時間，但適用性別平等工作法情形如下：

- 1、本校教職員工於非工作時間，遭受本校所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 2、本校教職員工於非工作時間，遭受非本校所屬單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 3、本校教職員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、適用性騷擾防治法：

(一) 性騷擾防治法所稱之性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，

或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

(二)性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三)性騷擾防治法之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

3、偷窺、偷拍。

4、曝露身體隱私部位。

5、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

6、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

7、其他與前六種相類之行為。

(四)本校教職員工於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

(五)本校教職員工為性騷擾防治法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

第三條 適用性別平等工作法性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。

二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第四條 本校教職員工發生性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。

本辦法第十六條第一項第四款第一目規定之外部申訴管道，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第五條 本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法的性騷擾申訴案的審議及調查，本會成立及相關審議及調查作業由本校人事室主政辦理。

本會置委員七至十一人，副校長為召集人，教務長、學務長及總務長為當然委員，並由校長遴聘教師代表（含研究人員）、職工代表及校外專家學者代表組成，其中校外學者專家至少三人，並應包含性別平等、心理及法律等相關領域專家學者。

本會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員任期二年，得連任之。委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。

本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員二分之一以上之同意始得作成決議。

第六條 本校為防治性騷擾行為發生，本校將建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，則立即檢討、改善防治措施。並應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

一、本校就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，**定期舉辦或鼓勵所屬教職員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，以防治性騷擾發生：**

(一)教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

(三)前款教育訓練，負責性騷擾事件之申訴、調查及處理程序之人員及本校各級主管，優先實施。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

三、本校各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

四、本校設置性騷擾申訴管道，設置專線電話(02-2732-1104 轉 82289)、傳真 (02-2736-0421)、專用信箱或電子信箱：(personnel@tea.ntue.edu.tw)、專責處理單位人事室接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

五、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

六、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第七條 行為人為本校教職員工者，應向本校提出。

本校校長如涉及性別平等工作法之性騷擾事件，申訴人為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理，應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理。申訴人非屬公務人員、教育人員或軍職人員者，除得向本校提出申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提出申訴；於臺北市政府調查期間，申訴人得向本校申請調整職務或工作型態至調查結果送達本校之日起三十日內，本校不得拒絕。

另本校校長如涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出。

行為人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。

第八條 本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大且為適用勞動基準法人員者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第八條之一 本校校長或各級主管涉及性別平等工作法之性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

一、本校校長：由行政院或教育部停止其職務。

二、本校各級主管：由本校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）或年功俸（薪）。

第九條 本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本校所屬公共場所及公眾得出入之場所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

本校知悉所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件時，得採取下列處置：

一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。

二、避免報復情事。

三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。

四、其他認為必要之處置。

第十條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十一條 教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知教職員工。

本校知悉教職員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十二條 性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面為之。以言詞或電子郵件為之者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤

後，由其簽名或蓋章。

以電話申訴者，應於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

第一項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明申訴人及代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、適用性騷擾防治法事件之發生、知悉之時間。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

人事室接獲申訴案件，應於申訴補正到達後三日內交由本會或輪值小組進行初審，並議決是否受理及調查小組之成員名單。

第一項申訴案件適用性別平等工作法時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。經調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

第十三條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、逾期提出申訴，惟適用性別工作平等法之申訴案不再此限。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一事件已處理完畢，並將處理結果函復當事人者。

四、申訴人向本校提出性騷擾申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，適用性騷擾防治法案件，應副知臺北市政府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

本校接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

第十四條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，本會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十五條 本校處理性騷擾申訴時，除依本辦法第五條規定設有本會外，並應組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。本校調查性騷擾事件時，除依本條第一項規定辦理外，應依照下列調查原則為之：

- 一、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 二、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。
- 三、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- 四、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 五、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 六、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

申訴調查小組調查之結果應作成報告，其內容包括下列事項，並移送本會審議：

- 一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。
- 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 三、事實認定及理由。
- 四、處理建議。

第十六條 本會審議性騷擾案件程序：

- 一、本會應於接獲申訴案之次日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。
- 二、適用性別平等工作法案件，本會應參考申訴調查小組之調查報告，為附理由之決議，並應作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面通知申訴人及被申訴人。
- 三、適用性騷擾防治法案件，本會應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。
- 四、本校性騷擾案件，得依下列程序提出救濟：
 - (一)適用性別平等工作法之案件：
 - 1、申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提起申訴。
 - 2、申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺

北市政府提起申訴。

(二)適用性騷擾防治法案件，申訴人及行為人對於臺北市政府性騷擾防治審議會審議後通知之調查結果決定不服者，得依法提起訴願。

第十七條 本會對已進入司法程序適用性別平等工作法之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項第一款規定之限制。

第十八條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

- 一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- 二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。
- 三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。
- 四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- 一、有前項所定之情形而不自行迴避。
- 二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在本會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

第十九條 適用性騷擾防治法案件，權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，人事室應於本會為決議後提出二個月內提請召開校內相關會議，視情節輕重，對性騷擾行為人依其適用之相關規定為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處。

前項召開校內相關會議審議時，得要求本會之代表列席說明。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 對性騷擾案件之審議結果，本校應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第二十二條 本會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並依法令或學校規定支付交通費或相關必要費用。

第二十三條 本辦法如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

第二十四條 本辦法經本校行政會議通過，送校務會議審議通過後實施。

國立臺北教育大學工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 (現行條文)

102年5月13日本校性平會議討論通過

102年11月12日本校第31次校務會議討論通過

110年06月08日本校第46次校務會議討論通過

111年12月13日本校第49次校務會議討論通過

112年06月06日本校第50次校務會議討論通過

113年06月04日本校第52次校務會議討論通過

第一條 國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為提供教職員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」、「性騷擾防治法」第七條第一項、第二項及「性騷擾防治準則」之相關規定，訂定本辦法。

第二條 本辦法所稱之性騷擾，指當事人有下列情形之一者：

一、適用性別平等工作法：

(一) 性別平等工作法所稱之性騷擾，指下列情形之一：

- 1、本校教職員工執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 2、主管對教職員工或對求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二) 性別平等工作法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

(三) 於非工作時間，但適用性別平等工作法情形如下：

- 1、本校教職員工於非工作時間，遭受本校所屬單位之同一人，為持續性性騷擾。
- 2、本校教職員工於非工作時間，遭受非本校所屬單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
- 3、本校教職員工於非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

二、適用性騷擾防治法：

(一) 性騷擾防治法所稱之性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

- 1、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

- 2、以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
- (二)性騷擾防治法所稱權勢性騷擾，指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。
- (三)性騷擾防治法之性騷擾樣態，指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：
- 1、羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。
 - 2、跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。
 - 3、偷窺、偷拍。
 - 4、曝露身體隱私部位。
 - 5、以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。
 - 6、乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。
 - 7、其他與前六種相類之行為。
- (四)本校教職員工於執行職務時，被不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。
- (五)本校教職員工為性騷擾防治法所定性騷擾之行為人時，申訴事件之調查。

第三條 適用性別平等工作法性騷擾之調查，除依性別平等工作法第十二條第一項至第四項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第四條 本校教職員工發生性騷擾防治法第二條及性別平等工作法第十二條之性騷擾事件者，適用本辦法。但適用性別平等教育法處理者，不適用本辦法之規定。

本辦法第十六條第一項第四款第一目規定之外部申訴管道，於公務人員、教育人員及軍職人員，不適用之。

性騷擾之申訴人如為公務人員、教育人員或軍職人員時，其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第五條 本校為處理性騷擾事件之申訴，應設性騷擾申訴評議委員會（以下簡稱本會）。負責處理性騷擾防治法及性別平等工作法的性騷擾申訴案的審議

及調查，本會成立及相關審議及調查作業由本校人事室主政辦理。
本會置委員七至十一人，副校長為召集人，教務長、學務長及總務長為當然委員，並由校長遴聘教師代表（含研究人員）、職工代表及校外專家學者代表組成，其中校外學者專家至少三人，並應包含性別平等、心理及法律等相關領域專家學者。

本會委員應具有性別平等意識，其中女性委員應佔委員總數二分之一以上，委員任期二年，得連任之。委員於任期間因職務變動或因故出缺時，由新任者接任或由校長補聘之，其任期至原任期屆滿之日為止。

本會應有委員二分之一以上出席始得開議，出席委員二分之一以上之同意始得作成決議。

第六條 本校為防治性騷擾行為發生，本校將建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念；如有性騷擾或疑似情事發生時，則立即檢討、改善防治措施。並應辦理性騷擾防治措施及推動工作如下：

一、本校就下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練：

(一)教職員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

(二)擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

(三)前款教育訓練，負責性騷擾事件之申訴、調查及處理程序之人員及本校各級主管，優先實施。

二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。

三、本校各單位主管妥適利用集會、廣播、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

四、本校設置性騷擾申訴管道，設置專線電話(02-2732-1104 轉 82289)、傳真(02-2736-0421)、專用信箱或電子信箱：(personnel@tea.ntue.edu.tw)、專責處理單位人事室接受申訴並將本辦法及相關資訊於本校顯著之處公開揭示。

五、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。

六、當事人有輔導、醫療等需要者，視情況引介至本校相關單位或專責機構進行身心輔導或治療。

七、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。

第七條 行為人為本校教職員工者，應向本校提出。惟如本校校長涉及性別平等工作法之性騷擾事件者，申訴人應向教育部提出申訴，其處理程序依教育部相關規定辦理；另如本校校長涉及性騷擾防治法之性騷擾事件，申訴人應向臺北市政府提出。

行為人非屬本校教職員工時，本校仍應採取適當之緊急措施，於接獲申訴之七日內，將申訴書及相關資料移送臺北市政府處理。

第八條 本校於知悉性騷擾之情形時，將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

(一) 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

(二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

(三) 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。

(四) 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

(五) 性騷擾行為經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大且為適用勞動基準法人員者，本校得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

(六) 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

(一) 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

(二) 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

(三) 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

(四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本校因接獲被害人陳述而知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，本校仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。

本校因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第九條 本校應就所屬公共場所及公眾得出入之場所，定期檢討其空間及設施，避免性騷擾之發生。

本校所屬公共場所及公眾得出入之場所所有性騷擾事件發生當時知悉者，應採取下列有效之糾正及補救措施，並注意被害人安全及隱私之維護：

一、協助被害人申訴及保全相關證據。

二、必要時協助通知警察機關到場處理。

三、檢討所屬場所安全。

第十條 性騷擾之被申訴人如非為本校教職員工，或申訴人如為派遣勞工或求職者，本校仍將依本辦法相關規定辦理，並採取前條所定立即有效之糾正及補救措施。

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本校於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前條所定立即有效之糾正及補救措施：

一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。

二、保護當事人之隱私及其他人格法益。

第十一條 教職員工於非本校所能支配、管理之工作場所工作者，本校應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知教職員工。

本校知悉教職員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第十二條 性騷擾申訴得以言詞、電子郵件或書面為之。以言詞或電子郵件為之者，受理人員應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

以電話申訴者，應於三日內以書面補正，逾期未補正者，得不予受理。

第一項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

一、申訴人姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，應檢附委任書，並載明申訴人及代理人之姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話及代理人與申訴人關係。

三、申訴之事實內容及相關證據。

四、適用性騷擾防治法事件之發生、知悉之時間。

申訴書不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

人事室接獲申訴案件，應於申訴補正到達後三日內交由本會或輪值小組進行初審，並議決是否受理及調查小組之成員名單。

第一項申訴案件適用性別平等工作法時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依性別平等工作法第十三條第四項規定，通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。經調查認定屬性騷擾之案件，亦應將處理結果通知申訴人勞務提供地之地方主管機關。

第十三條 性騷擾之申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、逾期提出申訴，惟適用性別工作平等法之申訴案不再此限。。

二、申訴不合法定程式，經通知限期補正，屆期未補正。

三、同一事件已處理完畢，並將處理結果函復當事人者。

四、申訴人向本校提出性騷擾申訴時，得於本校決議通知書送達前，以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

本校不受理性騷擾申訴時，應於申訴書到達之日起二十日內，以書面通知當事人，書面通知應敘明理由，適用性騷擾防治法案件，應副知臺北市政

府。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

本校接獲適用性騷擾防治法之性騷擾申訴而不具調查權限者，應於接獲申訴之日起十四日內查明並移送具有調查權之受理單位（以下稱調查單位），未能查明調查單位者，應移送性騷擾事件發生地之警察機關就性騷擾申訴為調查。

第十四條 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。

違反前項規定者，本會召集人將終止其參與該性騷擾申訴事件，本校並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第十五條 本校處理性騷擾申訴時，除依本辦法第五條規定設有本會外，並應組成申訴調查小組調查之，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。本校調查性騷擾事件時，除依本條第一項規定辦理外，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

二、被害人之陳述明確，已無詢問之必要者，應避免重複詢問。

三、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

四、性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

五、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

六、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

申訴調查小組調查之結果應作成報告，其內容包括下列事項，並移送本會審議：

一、性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述。

二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

三、事實認定及理由。

四、處理建議。

第十六條 本會審議性騷擾案件程序：

一、本會應於接獲申訴案之次日起七日內開始調查，並於二個月內調查完成，必要時得延長一個月，並應通知當事人。

二、適用性別平等工作法案件，本會應參考申訴調查小組之調查報告，為附理由之決議，並應作成懲戒或其他處理之建議；其決議，應以書面

通知申訴人及被申訴人。

三、適用性騷擾防治法案件，本會應作成調查報告及處理建議，移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。

四、本校性騷擾案件，得依下列程序提出救濟：

(一)適用性別平等工作法之案件：

1、申訴人如認本校未處理或不服本校所為調查或懲戒結果，申訴人得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向臺北市政府提起申訴。

2、申訴人如認本校於知悉性騷擾情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向臺北市政府提起申訴。

(二)適用性騷擾防治法案件，申訴人及行為人對於臺北市政府性騷擾防治審議會審議後通知之調查結果決定不服者，得依法提起訴願。

第十七條 本會對已進入司法程序適用性別平等工作法之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前條第一項第一款規定之限制。

第十八條 性騷擾案件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人。

性騷擾事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，向本會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在本會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由本會命其迴避。

第十九條 適用性騷擾防治法案件，權勢性騷擾以外之性騷擾事件，任一方當事人得以書面或言詞向臺北市政府申請調解。本校於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向臺北市政府申請調解。

第二十條 性騷擾行為經調查屬實，人事室應於本會為決議後提出二個月內提請召開校內相關會議，視情節輕重，對性騷擾行為人依其適用之相關規定為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本校並將協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告事實者，亦得對申訴人為適當之懲戒或處理，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處。

前項召開校內相關會議審議時，得要求本會之代表列席說明。

本校依性別平等工作法第二十七條第一項及第二項與性騷擾行為人連帶負損害賠償責任時，於本校賠償被害人損害後，對於性騷擾行為人，有求償權。

第二十一條 對性騷擾案件之審議結果，本校應進行後續追蹤、考核及監督事宜，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

本校受僱人、負責人利用執行職務之便，對校外人士為性騷擾，依性騷擾防治法第十二條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

第二十二條 本會調查性騷擾案件期間，對擔任調查小組之成員及工作人員，應予公差登記，並依法令或學校規定支付交通費或相關必要費用。

第二十三條 本辦法如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

第二十四條 本辦法經本校行政會議通過，送校務會議審議通過後實施。

條文內容

法規名稱：性騷擾防治法

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

第 8 條 前條所定政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。

資料來源：全國法規資料庫

條號查詢結果

法規名稱：性別平等工作法

法規類別：行政 > 勞動部 > 勞動條件及就業平等目

- 第 32-1 條
- 1 受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：
 - 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
 - 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。
 - 2 受僱者或求職者依前項但書規定，向地方主管機關提起申訴之期限，應依下列規定辦理：
 - 一、被申訴人非具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾二年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾五年者，亦同。
 - 二、被申訴人具權勢地位：自知悉性騷擾時起，逾三年提起者，不予受理；自該行為終了時起，逾七年者，亦同。
 - 3 有下列情形之一者，依各款規定辦理，不受前項規定之限制。但依前項規定有較長申訴期限者，從其規定：
 - 一、性騷擾發生時，申訴人為未成年，得於成年之日起三年內申訴。
 - 二、被申訴人為最高負責人或僱用人，申訴人得於離職之日起一年內申訴。但自該行為終了時起，逾十年者，不予受理。
 - 4 申訴人依第一項但書規定向地方主管機關提起申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。
- 第 32-3 條
- 1 公務人員、教育人員或軍職人員遭受性騷擾，且行為人為第十二條第八項第一款所定最高負責人者，應向上級機關（構）、所屬主管機關或監督機關申訴。
 - 2 第十二條第八項第一款所定最高負責人或機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由其上級機關（構）、所屬主管機關、監督機關，或服務機關（構）、公立學校、各級軍事機關（構）、部隊、行政法人或公營事業機構停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定。
 - 3 私立學校校長或各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由學校所屬主管機關或服務學校停止或調整其職務。
 - 4 依前二項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。

- 5 機關政務首長、軍職人員，其停止職務由上級機關或具任免權之機關為之。

資料來源：全國法規資料庫

教育部工作場所性騷擾與性別歧視防治及處理要點

- 一、教育部（以下簡稱本部）為提供所屬員工、勞務承攬派駐勞工、求職者、技術生及受服務人員免於性騷擾及性別歧視之工作及服務環境，預防工作場所性騷擾行為之發生並消除性別歧視，於知悉有工作場所性騷擾或性別歧視之情形時，採取適當之糾正、補救、申訴、懲處及其他處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項第二款及工作場所性騷擾防治措施準則規定，訂定本要點。
- 二、本部依性別平等工作法規定辦理工作場所性騷擾與性別歧視之防治及處理，除其他法規另有規定者外，適用本要點。
- 三、本要點所稱性騷擾，指當事人間有下列情形之一者：
 - (一)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
 - (二)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
 - (三)對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。
 - (四)受僱者於非工作時間，遭受本部同一人，為持續性性騷擾。
 - (五)受僱者於非工作時間，遭受不同機關（構）學校或其他事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。
 - (六)受僱者於非工作時間，遭受本部首長為性騷擾。性騷擾之認定，除應就前項規定及個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實認定外，並得綜合審酌下列各款情形：
 - (一)不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

(二)寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

(三)反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

第一項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

第一項所定性騷擾事件，於性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條規定，亦適用之。

本要點第六點、第七點及第十四點第五款之規定，於性侵害犯罪，亦適用之。

四、本要點所稱性別歧視，指當事人間有下列情形之一者：

(一)雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

(二)雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施、教育、訓練或其他類似活動，因性別或性傾向而有差別待遇。

(三)雇主對受僱者薪資之給付，因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，給付不同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

(四)雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別或性傾向而有差別待遇。

五、本部設置處理性騷擾及性別歧視申訴專線電話（02-77366139）、傳真（02-23976946）、電子信箱（pmgender@mail.moe.gov.tw），並於本部網頁或適當場所公告之。

六、本部應加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導如下：

(一)本部應針對下列人員實施防治性騷擾之教育訓練，或鼓勵所屬員工以公假參與性騷擾防治、消除性別歧視及促進性別平等相關教育訓練，加強員工性別平等觀念，尊重員工及受服務人員之性別特質及性傾向，建立安全友善之工作及服務環境，並利用有效管道公開揭示禁止性騷擾及性別歧視行為，以防治性騷

擾或性別歧視情事發生：

1. 員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。
 2. 擔任主管職務以及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受並優先實施相關教育訓練。
- (二) 本要點適用對象於非本部所能支配、管理之工作場所工作者，本部應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知本要點適用對象。
- (三) 如有性騷擾、性別歧視或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。

七、本部於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施：

- (一) 因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：
1. 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之待遇或薪資等工作或勞動條件作不利之變更。
 2. 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 3. 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。
 4. 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或薪資，應予補發。
 5. 性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。情節重大且與本部訂有勞動基準法第二條所稱勞動契約者，本部得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。
 6. 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲處或處理。
- (二) 非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件時：

1. 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。
2. 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。
3. 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。
4. 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本部因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，惟被害人無提起申訴意願者，仍將依前項第二款規定，採取立即有效之糾正及補救措施。被害人願意配合調查者，本部亦將依職權啟動調查程序；性騷擾行為經查證屬實者，仍應視情節輕重對行為人為適當之懲處或處理。

本部非因接獲被害人申訴而知悉性騷擾事件，且被害人未明時，仍應訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證後，依前二項規定辦理。

本部因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。被害人及行為人分屬不同機關（構）學校或其他事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，本部於知悉性騷擾之情形時，將依下列規定採取前三項所定立即有效之糾正及補救措施：

- (一)以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方雇主共同協商解決或補救辦法。
- (二)保護當事人之隱私及其他人格法益。

八、本部首長、所屬機關（構）首長、國立學校校長、所轄私立學校校長或本部、所屬機關（構）、國立學校或所轄私立學校各級主管涉及性騷擾行為，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得由下列機關停止或調整其職務。但其他法律別有規定者，從其規定：

- (一)本部首長：由行政院停止其職務。
- (二)本部所屬機關（構）首長、國立大專校院校長及所轄私立大專校院校長：由行政院或本部停止其職務。
- (三)本部所屬國立高級中等以下學校校長及所轄私立高級中等以下學校校長：由本部停止其職務。

(四)本部各級主管：由行政院或本部停止或調整其職務。

(五)本部所屬機關(構)、國立大專校院及所轄私立大專校院各級主管：由其服務機關(構)學校停止或調整其職務。

(六)本部所屬國立高級中等以下學校及所轄私立高級中等以下學校各級主管：由其服務學校停止或調整其職務。

依前項規定停止或調整職務之人員，其案件調查結果未經認定為性騷擾，或經認定為性騷擾但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依各該法律規定申請復職，及補發停職期間之本俸(薪)或年功俸(薪)。

九、本部為處理本要點性騷擾或性別歧視事件之申訴，應設性騷擾與性別歧視申訴評議會(以下簡稱本會)。

本會置委員九人，其中一人為召集人，由部長指定政務次長或常務次長一人兼任，其餘委員，由部長聘(派)本部員工、社會公正人士及專家學者兼任之；其中應有具備性別意識之專業人士。

前項女性委員應占委員總數二分之一以上，男性委員人數應占委員總數三分之一以上。

本會委員任期二年，期滿得續兼。委員於任期內因故出缺時，由部長聘(派)本部員工、社會公正人士及專家學者繼任委員，其任期至原任期屆滿日為止。

本會會議，由召集人召集並為主席；召集人因故不能出席時，指定委員一人代理之。本會應有二分之一以上委員之出席，始得開會，有出席委員過半數之同意，始得決議，其可否同數時，取決於主席。

本會應由本部員工派兼之委員，按月輪值，負責申訴案件之受理。

十、申訴人為公務人員或教育人員時，其申訴及處理程序，依性別平等工作法第二條第三項及第三十二條之三規定辦理。

本部首長、所屬機關(構)首長、國立學校校長或所轄私立學校校長為涉及性別平等工作法之性騷擾事件行為人，公務人員或教育人員應向下列機關提出申訴：

(一)本部首長：向行政院提出，其處理程序依行政院相關規定辦

理。

(二)本部所屬機關(構)首長、國立大專校院校長及所轄私立大專校院校長：向本部提出，其處理程序依本要點規定辦理。

(三)本部所屬國立高級中等以下學校校長及所轄私立高級中等以下學校校長：向本部提出，其處理程序由本部國民及學前教育署依相關規定辦理。

前項情形，申訴人非屬公務人員或教育人員者，除得依本部內部管道申訴外，亦得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴；於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起三十日內，雇主不得拒絕。

十一、性騷擾或性別歧視事件被害人本人或其代理人，得依性別工作平等法規定向本會提出申訴。

申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤。

前項書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

(一)申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

(二)有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

(三)申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或以言詞、電子郵件作成之紀錄與前項規定未合，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

申訴人向本部提出申訴時，得於調查結果送達前，以書面撤回申訴，於送達本會後即予結案；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

十二、本會審議程序如下：

- (一)接獲性騷擾或性別歧視申訴後，交由當月輪值之委員於五日內確認是否受理，並通知地方主管機關。召集人就受理之申訴案件，應於受理申訴或移送到達之日起七日內指派三人以上之委員組成申訴調查小組進行調查，其成員應有具備性別意識之外部專業人士。當事人如為勞務承攬派駐勞工，應與勞務承攬人共同調查，並將結果通知勞務承攬人及當事人。
- (二)調查完成後，由申訴調查小組委員將結果作成調查報告書，提本會審議，其內容應包括下列事項：
 1. 申訴事件之案由，包括當事人敘述。
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
 3. 事實認定及理由。
 4. 處理建議。
- (三)本會對申訴案件之審議，應參考申訴調查小組之調查結果，作出附理由之決議。決議成立者，應作成懲處建議或其他適當處理之建議；決議不成立者，仍應視情節，為必要處理之建議。
- (四)前款決議應以書面通知申訴人及被申訴人，其內容應包括決議之理由。
- (五)第三款懲處建議及處理對象屬本部員工者，應簽陳部次長核定後，移請人事處辦理懲處或由相關單位執行裁決事項。非屬本部員工者，應函知其服務機關（構）、部隊、學校、僱用人或依有關法令規定辦理。經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

十三、本部應自接獲性騷擾或性別歧視申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

本部未處理或不服本部調查決議，申訴人及被申訴人如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十二條之一規定，向地方主管機關提出申訴。

本部於知悉性騷擾之情形，未採取立即有效之糾正及補救措施，

或有性別歧視情形時，受僱者或求職者如為公務人員或教育人員者，得分別依公務人員保障法及教師法提起救濟；申訴人及被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得依性別平等工作法第三十四條第一項規定，向地方主管機關提起申訴。

性騷擾申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

十四、不服本部調查決議，被申訴人非屬公務人員或教育人員者，得於收到書面通知翌日起三十日內，以書面具明理由向本部提起申復；其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向被申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本部接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)接獲申復後，應即組成審議小組，並於接獲申復翌日起三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- (二)前款審議小組由部長聘（派）本部員工、社會公正人士或專家學者三人組成；其中應有具備性別意識之專業人士。
- (三)原本會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- (四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- (五)審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀本會相關委員或調查小組成員列席說明。
- (六)申復有理由時，將申復決定通知本會，由本會重為決定。審議小組審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求本會重新調查。
- (七)申復決定送達申復人前，申復人得以書面撤回申復。

前項第六款所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- (一)本會或調查小組組織不適法。
- (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- (三)有應迴避而未迴避之情形。
- (四)有應調查之證據而未調查。
- (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

本會於接獲第三項第六款審議小組重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本要點第十二點規定辦理。

十五、本會審議原則如下：

- (一)案件之調查及審議應秉持客觀、公正、專業原則，並以不公開方式為之。
- (二)參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，應保護當事人與受邀協助調查之個人隱私，及其他人格法益；對其姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量外，應予保密，且不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。違反者，召集人得終止其參與。
- (三)本會或申訴調查小組召開會議時，得通知當事人及關係人到場說明，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問或使當事人互相對質，並得邀請具相關學識經驗者協助。
- (四)調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- (五)於性騷擾或性別歧視案件申訴、調查、偵察或審理程序中，對申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為無正當理由之解僱、降調、減薪或損害其依法所應享有之權益。
- (六)必要時得要求性騷擾或性別歧視案件被申訴人接受心理輔導、性別平等教育訓練或其他必要措施。
- (七)處理涉及性騷擾防治法第二十五條之案件，應告知被害人得向司法機關提出告訴或向警察機關報案之權利，並給予必要之協助。
- (八)處理性騷擾案件時，知有宣傳品、出版品、廣播、電視、網際網路、其他媒體或任何人違反性騷擾防治法第十條規定，報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊，且無但書情形者，得通知國家通訊傳播委員會或被害人居所地之直轄市、縣（市）主管機關，依同法第二十六條規

定處理。

十六、參與性騷擾或性別歧視申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。

前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本會申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在本會就該申請事件為准許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

第一項人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本會命其迴避。

十七、本部應採取事後之追蹤、考核及監督，確保所作裁決確實有效執行，避免相同案件或有報復情事之發生。

十八、非本部員工兼職之委員及參與調查之專業人員均為無給職，其撰寫調查報告書或經延聘受邀出席會議，得另依相關規定支給費用。

十九、本會所需經費，由本部相關預算項下支應。



條文內容

法規名稱：性騷擾防治準則 [\[EN\]](#)

法規類別：行政 > 衛生福利部 > 保護服務目

- 第 5 條 機構知悉其所屬公共場所及公眾得出入之場所發生性騷擾事件者，得採取下列處置：
- 一、尊重被害人意願，減低當事人雙方互動之機會。
 - 二、避免報復情事。
 - 三、預防、減低行為人再度性騷擾之可能。
 - 四、其他認為必要之處置。

資料來源：全國法規資料庫

提案編號：2

國立臺北教育大學 112 學年度第 2 學期臨時校務會議提案單	
案由	本校「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點」修正案，提請討論。
說明	一、因性別平等教育法(以下簡稱性平法)及其施行細則、校園性別平等事件防治準則(以下簡稱防治準則)分別於 112.8.16、113.2.15 及 113.3.6 修正通過，爰配合相關規定修正本要點名稱及相關規定。 二、本要點經 113 年 6 月 17 日主管會報、113 年 6 月 26 日行政會議、113 年 7 月 8 日本校性別平等教育委員會議討論通過。 三、檢附本要點修正條文對照表(如附件 1)、修正後全條文(如附件 2)、本要點原條文(如附件 3)、性平法(如附件 4)、防治準則(如附件 5)、教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(如附件 6)。
辦法	本案經校務會議討論通過後實施。
決議	照案通過。

提案單位：秘書室

國立臺北教育大學性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點修正條文對照表

修正法規名稱	原法規名稱	說明
國立臺北教育大學校園 <u>性別事件</u> 防治與處理要點	國立臺北教育大學校園 <u>性侵害性騷擾或性霸凌</u> 防治與處理要點	參照 113 年 3 月 6 日修正之校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)已修正名稱，爰據以配合修正本校法規名稱。

修正條文	原條文	說明
<u>壹、總則</u>		參酌防治準則規範架構及法規體例，新增編號壹
一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園 <u>性別</u> 事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園 <u>性別事件</u> 防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。	一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園 <u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u> 事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園 <u>性侵害性騷擾或性霸凌</u> 防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。	配合防治準則名稱修正，酌作文字修正。
二、本要點用詞定義如下： （一）校園 <u>性別</u> 事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生（包括不同學校間所發生者）， <u>並有下列情形之一者：</u>	二、本要點用詞定義如下： （一）校園 <u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u> 事件：指 <u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u> 事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。 <u>上述事件</u> ，包括不同學校間所發生者。	【用詞定義】 一、配合 112 年 8 月 16 日修正之性平法第 3 條規定酌作文字修正並擴大法規適用範圍。 二、校長或教職員工違反與性或

修正條文	原條文	說明
<p>1.性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>2.性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <p>(1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且<u>與性或性別有關</u>之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。</p> <p>(2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。</p> <p>3.性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。</p> <p>4.<u>校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關</u></p>	<p>(二)性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。</p> <p>(三)性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：</p> <p>1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。</p> <p>2.以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。</p> <p>(四)性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。</p>	<p>性別有關之專業倫理行為一項則配合性平法之修正所新增，並按未成年學生與及成年學生，分別例示該性或性別有關專業倫理之範圍，即與性或性別有關之人際關係界線。</p> <p>三、原第二款移列為第一款第 1 目，原第三款移列為第一款第 2 目，原第四款移列為第一款第 3 目。</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>係。</u></p> <p><u>(二)學校、教師、職員、工友及學生：</u></p> <p><u>1.學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。</u></p> <p><u>2.教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、<u>實習場域之實習指導人員</u>及其他執行教學或研究之人員。</u></p> <p><u>3.職員、工友：指前<u>目</u>教師以外，固定、定期執行學校事務<u>人員</u>、運用於協助學校事務之志願服務人員、<u>學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。</u></u></p> <p><u>4.學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生<u>及其他經中央主管機關指定者。</u></u></p>	<p>(五) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。</p> <p>(六) 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，<u>或</u>運用於協助學校事務之志願服務人員。</p> <p>(七) 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。</p>	
<p><u>三、本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：</u></p> <p>(一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動。</p>		<p>【推動校園性平防治教育之措施】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第2條規定，將原第5點規定酌作文字修正</p>

修正條文	原條文	說明
<p>(二)針對性平會及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。</p> <p>(三)鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。</p> <p>(四)<u>利用多元管道，公告周知本要點所規範事項，並納入教職員工聘約。</u></p> <p>(五)鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。</p>		<p>並移列為第 3 點。</p> <p>二、點次變更。</p>
<p>四、本校應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。前項資訊應包括下列事項：</p> <p>(一)校園性別事件之界定、類型及相關法規。</p> <p>(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。</p> <p>(三)申請調查、申復及救濟之機制。</p> <p>(四)相關之主管機關及權責單位。</p> <p>(五)提供資源協助之團體及網絡。</p> <p>(六)其他本校或教育部性平會認為必要之事項。</p>	<p>三、本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。前項資訊應包括下列事項：</p> <p>(一)校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。</p> <p>(二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。</p> <p>(三)申請調查、申復及救濟之機制。</p> <p>(四)相關之主管機關及權責單位。</p> <p>(五)提供資源協助之團體及網絡。</p> <p>(六)其他本校性平會認為必要之事項。</p>	<p>【推動校園性平防治教育之資訊措施】</p> <p>一、配合防治準則第 3 條規定酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>貳、校園安全規劃</p>		<p>新增編號貳</p>
<p>五、本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：</p> <p>(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。</p> <p>(二)記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。</p> <p>前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。</p>		<p>【校園安全之檢視及公告】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第4條規定，將原第6點規定酌作文字修正並移列為第5點。</p> <p>二、本點由本校總務處及學務處共同執行，並配合納入本校性別平等教育委員會設置要點修正。</p> <p>三、點次變更。</p>
<p>六、本校應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業空間設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。</p> <p>本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平</p>		<p>【校園安全之檢視及公告】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第5條規定，將原第6點規定酌作文字修正並移列為第6點。</p> <p>二、本點由本校總務處共同執行，並配合納入本</p>

修正條文	原條文	說明
會每學期工作報告事項。		校性別平等教育委員會設置要點修正。 三、點次變更。
<u>參、校內外教學與活動及人際互動注意事項</u>		新增編號參
<u>七、本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。</u>		【 新增校內教學與活動及人際互動注意事項 】 一、配合防治準則規範架構及其第6條規定，將原第4點第1項規定酌作文字修正並移列為第7點。 二、點次變更。
<u>八、學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本要點之規定。前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依第十一點規定辦理。本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。</u>		【 新增實習場域性騷擾事件處理方式 】 一、配合防治準則規範架構及其第7條規定，新增本點文字規定。 二、訂定學校對實習場域的性騷擾防治責任，以及對受性騷擾之學生，落實事後諮商輔導之義務。爰增訂實習生學校依性工法及性平法，對實習場域之性騷擾防治責任。 三、將「實習場域之實習指導人員」納入教師定義，

修正條文	原條文	說明
		同時適用性平法規定得調查處理，係重視實習指導關係之權勢不對等所造成之性騷擾
<u>肆、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項</u>		新增編號肆
<p><u>九、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u></p> <p><u>校長或教職員工</u>於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導<u>學生</u>或提供學生工作機會<u>而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生</u>在與性或性別有關之人際互動上，不得發展<u>以性行為或情感為基礎</u>等有違專業倫理之關係。</p> <p><u>校長或教職員工</u>發現其與學生之關係有違反前<u>二</u>項專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校<u>或教育部</u>處理。</p> <p><u>校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治，依教育部「學校校長及教職員工違反與</u></p>	<p>四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重<u>性別多元與個別差異</u>。教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。</p> <p>教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。</p> <p>教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本點第一項至第四項之規定，應納入本校教職員工聘約及學生手冊。</p>	<p>【新增教職員專業倫理及主動迴避陳報事項】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第6條規定，將本點第1項規定酌作文字修正並移列為第7點。</p> <p>二、配合防治準則規範架構及其第8條規定，將本點第2、3項規定酌作文字修正。</p> <p>三、配合防治準則規範架構及其第9條規定，將本點第4項規定酌作文字修正並移列為第10點。</p> <p>四、本點第5項規定酌作文字修正，移列至第10點第2項</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>性或性別有關之專業倫理防治指引」辦理。</u></p>		<p>五、校長或教職員工與未成年學生之規範，因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不得發展與性或性別有關之性行為或情感關係。</p> <p>六、前開專業倫理事項，係參考家庭暴力防治法規定之親密關係定義「以情感或性行為為基礎，發展親密之社會互動關係」意旨，併參照兒童及少年福利與權益保障法及參考跟蹤騷擾防制法規定，包括約會、聯絡或為其他追求行為，於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項。</p>

修正條文	原條文	說明
		<p>七、為確保校長或教職員工行使教育職務之公正客觀，應於事前迴避以預防事件發生，不待事後審查，爰明定校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理。</p> <p>八、點次變更。</p>
<p><u>十、校長或教職員工</u>生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</p> <p>為健全校園<u>性別事件</u>防治教育，<u>前點第一項至第三項及本點第一項之規定</u>，應納入本校教職員工聘約。</p>		<p>【新增教職員專業倫理注意事項】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第9條規定，新增本點文字規定。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
	<p>五、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：</p> <p>(一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。</p> <p>(二) 針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置權責單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。</p> <p>(三) 鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置、研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。</p> <p>(四) 鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。</p> <p>(五) 定期舉辦或鼓勵所屬人員參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之相關教育訓練。</p>	<p>【推動校園性平防治教育之措施】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第2條規定，將本點規定酌作文字修正並移列為第3點。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
	<p>六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：</p> <p>(一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形並檢視校園整體安全。</p> <p>(二)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。</p> <p>前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。總務處應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。</p> <p>本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。</p>	<p>【校園安全之檢視及公告】</p> <p>一、配合防治準則規範架構及其第4、5條規定，將本點規定酌作文字修正並移列為第5、6點。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>伍、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法</u></p>		<p>新增編號伍</p>
<p><u>十一、</u>本校處理校園<u>性別</u>事件，應告知當事人<u>及其</u>法定代理人<u>或實際照顧者</u>其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：</p> <p>(一)心理諮商<u>與</u>輔導。</p> <p>(二)法律<u>協助</u>。</p> <p>(三)課業協助。</p> <p>(四)經濟協助。</p> <p>(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。</p> <p>(六)<u>社會福利資源轉介服務</u>。</p> <p>(七)其他性平會認為必要之保護措施或協助。</p> <p>本校處理校園<u>性別</u>事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。</p> <p>當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。</p>	<p><u>七、</u>本校處理校園性<u>侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件，應告知當事人<u>或其</u>法定代理人得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：</p> <p>(一)心理諮商輔導。</p> <p>(二)法律<u>諮詢管道</u>。</p> <p>(三)課業協助。</p> <p>(四)經濟協助。</p> <p>(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。</p> <p>(六)其他性平會認為必要之保護措施或協助。</p> <p>本校處理校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。</p> <p>前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。</p> <p>當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。</p> <p><u>本校應防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌行</u></p>	<p>【提供必要之協助】</p> <p>一、配合防治準則第 28 條規定酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
	<p><u>為之發生。於知悉有校園性侵害、性騷擾或性霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</u></p>	
<p>十二、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性別事件者，應立即通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予保密。</p> <p>經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。</p> <p>本校處理霸凌事件，如發現有疑似校園性別事件情事者，視同檢舉，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。</p>	<p>八、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即以書面、校安事件告知單或其他通訊方式通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣(市)社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。</p> <p>依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。</p> <p>如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。</p> <p>本校處理霸凌事件，如發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。</p>	<p>【校內通報程序及媒體報導案件】</p> <p>一、配合性平法第 22 條及防治準則第 17、20 條規定酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>十三、校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。</p> <p>本校學生發生校園性別事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查(本校校園性別事件調查申請書如附件1)。</p> <p>前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。</p>	<p>九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。</p> <p>本校學生發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查(本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書如附件)。</p> <p>前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，<u>應於事件發生時起一年內提出。</u></p> <p><u>第一項申請調查或檢舉事件之行為人於行為時或現職為本校校長者，該申請調查或檢舉應向教育部提出。</u></p>	<p>【收件單位】</p> <p>一、配合防治準則第11條規定，將第4項首長之申請調查單位合併於第一項，並將行為人於「行為時或現職」修正為「現為或曾為」，另依第一項「行為發生時」之所屬管轄權劃分原則，變更以「教育部」為事件管轄機關。</p> <p>二、配合 112.8.16 日修正之性騷法，調整相關之時限規定。</p> <p>三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>十四、事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。</p> <p>行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。</p> <p>無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。</p> <p>學制轉銜期間申請調查</p>	<p>十、事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。</p> <p>行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。</p> <p>行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。</p> <p>無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管</p>	<p>【不同學校之管轄及兼任學校之調查】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。</p> <p>事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。</p>	<p>轄學校。學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。</p> <p>事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十條規定處理。</p>	
<p>十五、校園性別事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。</p> <p>(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p>	<p>十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉事件之單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</p> <p>前項申請之書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：</p> <p>(一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話及</p>	<p>【校園性平事件申請之提出及涉及公益之定義】</p> <p>一、依防治準則第18條規定並參採教育部「涉及公益」由性平會會議決議以檢舉案形式啟動調查之函釋，明確定義「公益」判斷條款，由性平會判斷以檢舉啟動調查之必要。</p> <p>二、其餘配合防治準則第18條規定酌作文字修正。</p> <p>三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>(三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。</p> <p>(四)申請調查或檢舉之事實內容。<u>如有</u>相關證據，<u>亦應記載或附卷。</u></p> <p><u>本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：</u></p> <p><u>(一)二人以上被害人。</u></p> <p><u>(二)二人以上行為人。</u></p> <p><u>(三)行為人為校長或教職員工。</u></p> <p><u>(四)涉及校園安全議題。</u></p> <p><u>(五)其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。</u></p>	<p>申請調查日期。</p> <p>(二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。</p> <p>(三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。</p> <p>(四)申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。</p>	
<p><u>十六、</u>學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。</p> <p>性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或<u>由性平會指派委員三人以上組成小組</u></p>	<p><u>十二、</u>學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。</p> <p>性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或<u>輪值小組</u>依下列所定事由，進行初審，</p>	<p>【是否受理之決定】</p> <p>一、參照防治準則之規定賦予性平會可指派委員三人以上組成小組議決是否受理、調查小組組成等相關初審事宜；另考量少數案件當事人需緊急協助，如彈</p>

修正條文	原條文	說明
<p>依下列所定事由，進行初審，並議決是否受理、<u>調查小組之成員名單及其他對當事人之緊急必要之協助</u>：</p> <p>(一)非屬本要點所規定之事項者。</p> <p>(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。</p> <p>(三)同一事件已處理完畢者。</p> <p>本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p>	<p>並議決是否受理及調查小組之成員名單：</p> <p>(一)非屬本要點所規定之事項者。</p> <p>(二)申請人或檢舉人未具真實姓名。</p> <p>(三)同一事件已處理完畢者。</p> <p>本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。</p>	<p>性處理出缺勤或心理諮商需求等，為掌握時效，亦由性平會指派之委員議決。</p> <p>二、點次變更。</p>
<p><u>十七、性平會應自本校接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。</u></p> <p><u>申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無</u></p>	<p><u>十三、性平會應自本校接獲調查申請或檢舉時起二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</u></p> <p>前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。</p>	<p>【是否受理之通知及不受理之申復】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正並將本要點第 14 點有關不受理之申復移列至本點。</p> <p>二、依性平法及防治準則規定，第一項、第二項及第三項增列應通知被害人，及被害人得提出申復。</p> <p>三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。</u> <u>前項不受理之申復以一次為限。</u> <u>本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。</u></p>		
	<p><u>十四、申請人或檢舉人於前點第一項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。</u> <u>前項不受理之申復以一次為限。</u> <u>本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。</u></p>	<p>本點移列至第 17 點。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>十八、性平會處理校園性別事件時，得依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項、防治準則第二十二條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組調查之。</p> <p>性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。</p> <p>性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。</p> <p>前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。</p> <p>校園性別事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p> <p>校內委員奉派擔任校園</p>	<p>十五、性平會為處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，得依性別平等教育法第三十條第三項、防治準則第二十二條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組。</p> <p>前項性平會或調查小組進行事件之調查時，如遇有行為人非本校教職員工生者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查。</p> <p>性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。</p> <p>前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。</p> <p>事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。</p>	<p>【調查小組之設置及校內委員支領規定】</p> <p>一、配合防治準則第22條規定酌作文字修正。</p> <p>二、參考性平法第33條第4項規定，新增被害人所屬學校代表及不予通知之例外情形。</p> <p>三、參照教育部111年12月21日臺教高通字第1112205176號函示略以，「...校務基金來源包含政府循預算程序之撥款及自籌收入，依校務基金經費來源...如屬校內自籌收入，依學校內部所定經費支用規定辦理。三、綜上，校內委員參與案件調查支領出席費、調查報告撰寫稿費，國立大學校院得就自籌收入部分審酌衡平性及財務狀況等，依前開條例(即國立大學校院校務基金設置條例)訂定相關</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>性別案件調查小組成員，應予公差（假）登記；其出席費、交通費、調查報告撰稿費或相關費用，由本校校務基金支應，申復案之審議小組委員，亦同。</u></p>		<p>支用規定，並經校內校務基金管理委員會審議通過後辦理。」又查本校自籌收入收支管理共通作業要點第4點規定第1款規定，未達100萬元之支出，專案簽請校長核定後執行，其超支部份併決算辦理。爰本案擬於本要點增列校內委員奉派擔任校園性別案件調查小組成員相關費用由校務基金支應之規定。</p> <p>*《性平法》第33條第4項 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。</p> <p>四、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>十九、校園性別事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>前項事件調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。</p> <p>調查人員有第二項所定</p>	<p>十六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：</p> <p>(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。</p> <p>(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。</p> <p>(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。</p> <p>(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。</p> <p>前項事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：</p> <p>(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。</p> <p>(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。</p> <p>前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。</p> <p>被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍</p>	<p>【調查小組委員應迴避規定】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p>	<p>應為必要處置。 調查人員有第二項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。</p>	
<p>二十、本校調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：</p> <p>(一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。</p> <p>(二)當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。</p> <p>(三)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情</p>	<p>十七、本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：</p> <p>(一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。</p> <p>(二)被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且不得通知現就讀學校派員參與調查。</p> <p>(三)當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊</p>	<p>【調查方式】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、配合性平及防治準則規定增訂「實際照顧者」得陪同調查。</p> <p>三、原第二項移列至本要點第 15 點，故刪除。</p> <p>四、依身心障礙者權利公約施行法規定，積極促進各項身心障礙者權利之實現，依防治準則</p>

修正條文	原條文	說明
<p>形者，應避免其對質。</p> <p>(四)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。</p> <p>(五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。</p> <p>(六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。</p> <p>(七)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。</p> <p>(八)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。</p> <p>(九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。</p> <p>(十)當事人申請閱覽、抄寫、</p>	<p>教育專業者。</p> <p>(四)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。</p> <p>(五)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。</p> <p>(六)依性平法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。</p> <p>(七)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。</p> <p>(八)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。</p> <p>(九)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。</p> <p>(十)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責</p>	<p>規定增訂「身心障礙證明」之當事人，其調查小組成員應有具備特殊教育專業。</p> <p>五、原條文第 3 至 10 項，項次變更。</p> <p>六、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。</u></p> <p><u>(十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。</u></p>	<p>任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。</p>	
<p><u>二十一、</u>本校參與處理校園<u>性別</u>事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。</p> <p>本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。除原始文書外，調查處理校園<u>性別</u>事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p>	<p><u>十八、</u>本校參與處理校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。</p> <p>本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。除原始文書外，調查處理校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。</p>	<p>【保密義務】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>二十二、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。</p>	<p>十九、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。</p>	<p>【執行秘書擔任媒體發言人】 點次變更。</p>
<p>二十三、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。</p> <p>性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。</p> <p>校園性別事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列處置，並報請教育部備查：</p> <p>(一)彈性處理當事人之出勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。</p> <p>(二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機</p>	<p>二十、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。</p> <p>性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。</p> <p>校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。<u>但於不違反保密義務之前提下，衡酌合理保障行為人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行為人閱覽或告以內容要旨。</u></p> <p><u>為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列必要之處置，並報請教育部備查：</u></p>	<p>【適用或準用行政程序法等】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、配合防治準則規定，為保障被害人，於第2款增訂被害人得向性平會申請，或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經性平會決議通過後，予以中止或迴避該關係，包括論文指導關係等。</p> <p>三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>會，<u>並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。</u></p> <p>(三)避免報復情事。 (四)預防、減低行為人再度加害之可能。 (五)其他性平會認為必要之處置。</p>	<p>(一)彈性處理當事人之出勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。 (二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。 (三)避免報復情事。 (四)預防、減低行為人再度加害之可能。 (五)其他性平會認為必要之處置。</p>	
<p><u>二十四</u>、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、<u>被害人</u>、檢舉人及行為人。 本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開</p>	<p><u>二十一</u>、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月。 本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；</p>	<p>【調查期限】</p> <p>一、配合性平法規定，將延長調查期限通知對象增列被害人。 二、又性平法與性騷法對通知對象之規定不同，故將第3項移併第1項，並分別訂定通知對象。 三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，<u>並應通知當事人。</u></p>	<p>必要時，得延長一個月。 前二項延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行為人。</p>	
<p><u>二十五、</u>性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於於該報告提出二個月內移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、<u>被害人</u>、<u>檢舉人</u>及行為人。但適用性騷法者，<u>調查報告及處理建議應移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。</u></p> <p>前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。</p> <p><u>前項審議議處依相關法規應給與行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。</u></p> <p><u>議處決定前，權責</u></p>	<p><u>二十二、</u>性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於該報告提出二個月內<u>召開校內相關會議依法規</u>議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、<u>檢舉人</u>、行為人。但適用性騷法者，<u>調查結果另應以書面通知所在地直轄市、縣(市)主管機關。</u></p> <p>前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。</p> <p>本校應將相關會議處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或</p>	<p>【調查報告之提出及調查結果之通知】</p> <p>一、配合性平法及防治準則規定，增列受害人。另依校內人員身分規定移送各相關權責單位議處。</p> <p>二、配合性騷法修正後續提報對象。</p> <p>三、為確保行為人於審議議處時，可取得經性平會審議通過之調查報告據以答辯。爰增訂第三項</p> <p>四、為保障對行為人考績會或教評會變更性平會懲處輕重建議之程序參與，倘懲處輕重建議（從重變輕）時，應給予被害人或其法定代理人書面陳述意見之機會。爰增訂被害人、其</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見。</u></p> <p>本校應將相關會議處理結果，<u>包括事實認定、處置措施及議處結果</u>，以書面通知申請人、<u>被害人</u>及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關；行為人非本校教職員工生者，<u>應</u>移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。</p>	<p>機關；行為人非本校教職員工生者，<u>並一併</u>移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。</p>	<p>法定代理人或實際照顧者對行為人之懲處裁量過程，應有提供陳述意見之機會。</p> <p>五、其餘酌作文字修正。</p> <p>六、點次變更。</p>
<p><u>二十六、</u>申請人、<u>被害人</u>或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起<u>三十</u>日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，經向申請人、<u>被害人</u>或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項申復以一次為限。</p> <p>本校學生涉及性騷</p>	<p><u>二十三、</u>申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起<u>二十</u>日內，以書面具明理由向秘書室<u>或人事室</u>申復；其以言詞為之者，秘書室<u>或人事室</u>應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。前項申復以一次為限。</p> <p>本校學生涉及性騷</p>	<p><u>【申復之提出】</u></p> <p>一、配合性平法及防治準則規定，增列受害人。</p> <p>二、配合性騷法規修正後續救濟方式。</p> <p>三、其餘酌作文字修正。</p> <p>四、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>法者，<u>如對調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。</u></p>	<p>法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。</p>	
<p>二十七、本校接獲申復後，依下列程序處理：</p> <p>(一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。</p> <p>(二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園<u>性別</u>事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。</p> <p>(三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。</p> <p>(四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。</p> <p>(五)審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說</p>	<p>二十四、本校接獲申復後，依下列程序處理：</p> <p>(一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。</p> <p>(二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園<u>性侵害、性騷擾或性霸凌</u>事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。</p> <p>(三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。</p> <p>(四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。</p> <p>(五)審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查</p>	<p>【申復之程序】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>明。</p> <p>(六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。</p> <p>(七)前款申復決定送達申復人前，準用前點第一項規定程序撤回申復。</p>	<p>小組成員列席說明。</p> <p>(六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。</p> <p>(七)申復人得於審議期間或於前款申復決定送達前，準用前點第一項規定程序撤回申復。撤回申復者，並不得就同一事由再提出申復。</p> <p>(八)申復無理由或經收受撤回申復之書面後，秘書室應通知性平會予以結案備查。</p>	
<p><u>二十八</u>、本校受理申復經前點審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組議決之。</p> <p><u>第一項</u>所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：</p> <p><u>(一)</u>性平會或調查小組組織不適法。</p> <p><u>(二)</u>未給予當事人任一方陳</p>	<p><u>二十五</u>、本校受理申復經前項審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或輪值小組議決之。</p>	<p>【重新調查】</p> <p>一、第二項配合本點第 13 點規定修正。</p> <p>二、配合防治準則規定，增訂第三項「調查程序有重大瑕疵」之定義，及增訂其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</p> <p>三、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p><u>述意見之機會。</u></p> <p><u>(三)有應迴避而未迴避之情形。</u></p> <p><u>(四)有應調查之證據而未調查。</u></p> <p><u>(五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。</u></p> <p><u>(六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。</u></p>		
<p><u>二十九、申請人、被害人</u>或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)本校校長、教師：依教師法之規定。</p> <p>(二)本校依公務人員任用法任用之職員：依公務人員保障法之規定。</p> <p><u>(三)</u>本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。</p>	<p><u>二十六、申請人或行為人</u>對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：</p> <p>(一)本校校長、教師：依教師法之規定。</p> <p>(二)本校依公務人員任用法任用之職員及<u>中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員</u>：依公務人員保障法之規定。</p> <p><u>(三)</u>本校新制助教、約用人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。</p> <p><u>(四)</u>本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。</p>	<p>【申復之救濟】</p> <p>一、本校已無中華民國 74 年 5 月 3 日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員，爰刪除之。</p> <p>二、性平法考量各該行政法規對私立學校職員、公私立學校工友等各類人員救濟規定不一，即按其身分及事件性質，依相關法律規定於法定期限內，向該管機關提起申訴，爰刪除現行第三款。</p> <p>三、第三款款次變更。</p> <p>四、點次變更。</p>
<p><u>三十、</u>基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園<u>性別</u>事件有關</p>	<p><u>二十七、</u>基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園<u>性侵害、性騷</u></p>	<p>一、配合防治準則酌作文字修正。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>之事實認定，應依據性平會之調查報告。</p>	<p><u>擾或性霸凌</u>事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。</p>	
<p>三十一、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。</p> <p>行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。</p>	<p>二十八、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。</p> <p>行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>三十二、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣(市)主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。</p> <p>本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法第12條第2項對被害人為回復名譽之適當處</p>	<p>二十九、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣(市)主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。</p> <p>本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當</p>	<p>一、配合性騷法修正對應條文。</p> <p>二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>分時，本校應提供適當之協助。</p>	<p>處分時，本校應提供適當之協助。</p>	
<p>三十三、本校應建立校園性別事件之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。前項原始檔案內容包括下列資料：</p> <p>(一)事件發生之時間、樣態。 (二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。 (三)事件處理人員、流程及紀錄。 (四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。 (五)行為人之姓名、職稱或學籍資料等。</p>	<p>三十、本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。前項原始檔案內容包括下列資料：</p> <p>(一)事件發生之時間、樣態。 (二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。 (三)事件處理人員、流程及紀錄。 (四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。 (五)行為人之姓名、職稱或學籍資料、<u>家庭背景</u>等。</p>	<p>【檔案資料之建立】</p> <p>一、配合防治準則酌作文字修正。 二、點次變更。</p>

修正條文	原條文	說明
<p>(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告;其內容應包括下列事項:</p> <p>(一)申請調查事件之案由,包括當事人或檢舉之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄,包括日期及對象。</p> <p>(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。</p> <p>(四)相關物證之查驗。</p> <p>(五)事實認定及理由。</p> <p>(六)處理建議。</p>	<p>(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告;其內容應包括下列事項:</p> <p>(一)申請調查事件之案由,包括當事人或檢舉之敘述。</p> <p>(二)調查訪談過程紀錄,包括日期及對象。</p> <p>(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。</p> <p>(四)相關物證之查驗。</p> <p>(五)事實認定及理由。</p> <p>(六)處理建議。</p>	
<p>陸、附則</p>		<p>新增編號陸</p>
<p>三十四、本要點如有未盡事宜,悉依有關法令辦理。</p>	<p>三十一、本要點如有未盡事宜,悉依有關法令辦理。</p>	<p>點次變更。</p>
<p>三十五、本要點經性平會及校務會議審議通過後實施。</p>	<p>三十二、本要點經性平會通過,送校務會議議決後,陳請校長核定後實施。</p>	<p>一、依法規體例酌作文字修正。 二、點次變更。</p>

國立臺北教育大學校園性別事件防治與處理要點

(修正通過)

94年6月27日本校性別平等教育委員會第2次會議通過
 95年11月15日本校性別平等教育委員會第4次會議修正通過
 96年5月23日本校性別平等教育委員會第6次會議修正通過
 97年1月3日本校性別平等教育委員會第8次會議修正通過
 99年1月19日本校98學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
 100年6月20日本校99學年度第2次性別平等教育委員會修正通過
 101年1月16日本校100學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 101年11月12日本校101學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 101年11月20日本校第29次校務會議通過
 102年4月2日本校第101學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
 102年11月12日本校第31次校務會議通過
 105年1月19日本校第104學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 105年5月17日本校第36次校務會議通過
 110年4月26日本校109學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
 110年6月8日本校第46次校務會議通過
113年7月8日本校第112學年度第2學期第2次性別平等教育委員會修正通過
113年7月30日112學年度第2學期臨時校務會議通過

壹、總則

一、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性別事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園性別事件防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。

二、本要點用詞定義如下：

(一)校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生(包括不同學校間所發生者)，並有下列情形之一者：

- 1.性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 2.性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - (1)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - (2)以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。
- 3.性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- 4.校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

(二)學校、教師、職員、工友及學生：

- 1.學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少

年矯正學校。

2. 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。
3. 職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
4. 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

三、本校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

- (一) 針對教職員工生，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動。
- (二) 針對性平會及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- (三) 鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。
- (四) 利用多元管道，公告周知本要點所規範事項，並納入教職員工聘約。
- (五) 鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

四、本校應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- (一) 校園性別事件之界定、類型及相關法規。
- (二) 被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- (三) 申請調查、申復及救濟之機制。
- (四) 相關之主管機關及權責單位。
- (五) 提供資源協助之團體及網絡。
- (六) 其他本校或教育部性平會認為必要之事項。

貳、校園安全規劃

五、本校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：

- (一) 依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
- (二) 記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

六、本校應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生

及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業空間設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

參、校內外教學與活動及人際互動注意事項

七、本校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

八、學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本要點之規定。

前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。

本校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依第十一點規定辦理。

本校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

肆、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

九、校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校或教育部處理。

校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治，依教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」辦理。

十、校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為健全校園性別事件防治教育，前點第一項至第三項及本點第一項之規定，應納入本校教職員工聘約。

伍、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

十一、本校處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商與輔導。

(二)法律協助。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。

(六)社會福利資源轉介服務。

(七)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

本校處理校園性別事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。

十二、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性別事件者，應立即通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予保密。

經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之輔導或協助。

本校處理霸凌事件，如發現有疑似校園性別事件情事者，視同檢舉，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。

十三、校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為本校校長者，應向教育部申請調查或檢舉。

本校學生發生校園性別事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查（本校校園性別事件調查申請書如附件 1）。

前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，屬權勢性騷擾以外之性騷擾事件者，於知悉事件發生後二年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾五年者，不得提出。屬權勢性騷擾事件者，於知悉事件發生後三年內提出申訴。但自性騷擾事件發生之日起逾七年者，不得提出。

十四、事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄

學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

事件管轄學校完成調查**屬實者**，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十一條規定處理。

十五、校園性別事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住 居所、聯絡電話及申請調查日期。
- (二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- (三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- (四)申請調查或檢舉之事實內容。**如有**相關證據，**亦應記載或附卷。**

本校知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：

- (一)二人以上被害人。**
- (二)二人以上行為人。**
- (三)行為人為校長或教職員工。**
- (四)涉及校園安全議題。**
- (五)其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。**

十六、學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或**由性平會指派委員三人以上組成小組**依下列所定事由，進行初審，並議決是否受理、調查小組之成員名單**及其他對當事人之緊急必要之協助：**

- (一)非屬本要點所規定之事項者。
- (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (三)同一事件已處理完畢者。

本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移

送其他有管轄權者，並通知當事人。

十七、性平會應自本校接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。

前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。

申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會提出申復；其以言詞為之者，本校應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

十八、性平會處理校園性別事件時，得依性別平等教育法第三十三條第三項及第四項、防治準則第二十二條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組調查之。

性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性平會認定無通知必要者，不在此限。

性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。

校園性別事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。校內委員奉派擔任校園性別案件調查小組成員，應予公差(假)登記；其出席費、交通費、調查報告撰稿費或相關費用，由本校校務基金支應，申復案之審議小組委員，亦同。

十九、校園性別事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

- (一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。
- (二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。
- (三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。
- (四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項事件調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

- (一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第二項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

二十、本校調查處理校園**性別**事件時，應依下列方式辦理：

(一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人**或實際照顧者**陪同。

(二)當事人持有各級主管機關核發之**身心障礙證明**或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。

(三)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

(四)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

(五)依性平法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

(六)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

(七)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

(八)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

(九)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

(十)當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。

(十一)當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

二十一、本校參與處理校園**性別**事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園**性別**事件人員對外所另行製作之文書，應

將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

二十二、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。

二十三、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

校園**性別**事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

為保障校園**性別**事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列處置，並報請教育部備查：

- (一)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
- (二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，**並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。**
- (三)避免報復情事。
- (四)預防、減低行為人再度加害之可能。
- (五)其他性平會認為必要之處置。

二十四、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、**被害人**、檢舉人及行為人。

本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，**並應通知當事人。**

二十五、性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於該報告提出二個月內移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、**被害人**、檢舉人**及**行為人。但適用性騷法者，調查**報告及處理建議應移送臺北市政府提報性騷擾防治審議會審議。**

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。

議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見。

本校應將相關會議處理結果，包括事實認定、處置措施及議處結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關；行為人非本校教職員工生者，應移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。

二十六、申請人、被害人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向秘書室申復；其以言詞為之者，秘書室應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本校學生涉及性騷法者，如對調查結果之決定不服者，得依法提起訴願。

二十七、本校接獲申復後，依下列程序處理：

- (一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
- (二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。
- (三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
- (四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- (五)審議會進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
- (六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決
- (七)前款申復決定送達申復人前，準用前點第一項規定程序撤回申復。

二十八、本校受理申復經前點審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或由性平會指派委員三人以上組成小組議決之。

第一項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- (一)性平會或調查小組組織不適法。
- (二)未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- (三)有應迴避而未迴避之情形。
- (四)有應調查之證據而未調查。
- (五)有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- (六)其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

二十九、申請人、被害人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

- (一)本校校長、教師：依教師法之規定。
- (二)本校依公務人員任用法任用之職員：依公務人員保障法之規定。

(三)本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。

三十、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園**性別**事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

三十一、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

三十二、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣(市)主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。

本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法**第 12 條第 2 項**對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

三十三、本校應建立校園**性別**事件之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態。

(二)事件相關當事人(包括檢舉人、被害人、行為人)。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

(五)行為人之姓名、職稱或學籍資料等。

(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：

(一)申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)處理建議。

陸、附則

三十四、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

三十五、本要點經性平會**及**校務會議**審議通過**後實施。

國立臺北教育大學校園性別事件調查申請書(密件)

類別	<input type="checkbox"/> 性侵害事件 <input type="checkbox"/> 性騷擾事件 <input type="checkbox"/> 性霸凌事件 <input type="checkbox"/> 違反專業倫理				
一、 申請人及檢舉人之基本資料	<input type="checkbox"/> 申請人為被害人 (<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否持有各級主管機關核發之 <u>身心障礙證明</u> 或特殊教育學生鑑定證明)		<input type="checkbox"/> 申請人為被害人之法定代理人 <u>或實際照顧者</u> (與被害人關係：) <input type="checkbox"/> 申請人之委任代理人(應附委託書) <input type="checkbox"/> 檢舉人(與 <u>被害人</u> 關係：)		
	姓名		姓名		
	身分證 文件字號		身分證 文件字號		
	出生年月日	滿 歲	被害人之 出生年月日	滿 歲	
	服務機關及 職稱或就讀 學校及系級		服務機關及 職稱或就讀 學校及系級		
	聯絡電話 手機號碼		聯絡電話 手機號碼		
	E-Mail		E-Mail		
	住居所		住居所		
二、 申請調查之事實內容及相關證據	(一)申請調查之事實				
	1.申請調查對象	姓名	<input type="checkbox"/> 不詳	服務機關及 職稱或就讀 學校及系級	<input type="checkbox"/> 知悉： <input type="checkbox"/> 不詳 <input type="checkbox"/> 無
		聯絡電話 手機號碼			
		E-Mail		住居所	
2.事件發生時間	年 月 日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 時 分				
3.事件發生地點	<input type="checkbox"/> 校內： <input type="checkbox"/> 校外：				

	<input type="checkbox"/> 其他：				
	4.事件發生經過				
(二) 希望處理方式	(申請人對事件處理的期待與要求) 目前 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否已至學務處心輔組進行諮商				
(三) 檢附文件物證	(請條列文件物證並檢附於後)				
	1.		2.		
	3.		4.		
	<input type="checkbox"/> 無				
<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否曾於年月日以 <input type="checkbox"/> 口頭 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 傳真 <input type="checkbox"/> 電子郵件 <input type="checkbox"/> 其他方式，向提出 <input type="checkbox"/> 調查申請 <input type="checkbox"/> 備案 <input type="checkbox"/> 報案(提告筆錄及報案三聯單) <input type="checkbox"/> 訴訟					
以上內容經收件人員向本人朗讀或交付本人閱讀後確認無誤。					
申請人或檢舉人簽名：申請日期： 年 月 日					
※申請調查後如有任何補充說明事項，得以書面資料具名親送本校性平會。					
收件情形	收件單位		收件人員		單位主管
	聯絡電話		收件時間	年 月 日 時 分	
本申請書填寫完畢後，收件人員應影印1份予申請人或檢舉人留存。					
處理注意事項	1.學務處生輔組接獲調查申請或檢舉，應立即向校安組通報，並於3日內將本調查申請書交由性平會調查處理，並由性平會於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。 2.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。				

(背面)

-----以下申復人免填，由接獲申復單位自填-----

申復 受理 單位	單位名稱		收件人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申復 時 間	年 月 日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時 分
以上紀錄經向申復人朗讀或交付閱覽，申復人認為無誤。 收件人員簽章：						
備註	※收件人員須注意下列事項： 1. 委任代理人須檢附委任書。 2. 本申復書填寫完畢後，應影印 1 份予申復人留存。 (申復書影本簽收處：)。 3. 依防治準則規定，學校接獲申復後，應於 20 日內（對不受理之申復）或 30 日內（對處理結果不服之申復）以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理或將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。 4. 依前項規定，調查申請處理結果為不受理之申復以一次為限。 5. 本申復書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

國立臺北教育大學校園性侵害性騷擾或性霸凌防治與處理要點

94年6月27日本校性別平等教育委員會第2次會議通過
 95年11月15日本校性別平等教育委員會第4次會議修正通過
 96年5月23日本校性別平等教育委員會第6次會議修正通過
 97年1月3日本校性別平等教育委員會第8次會議修正通過
 99年1月19日本校98學年度第1次性別平等教育委員會修正通過
 100年6月20日本校99學年度第2次性別平等教育委員會修正通過
 101年1月16日本校100學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 101年11月12日本校101學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 101年11月20日本校第29次校務會議通過
 102年4月2日本校第101學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
 102年11月12日本校第31次校務會議通過
 105年1月19日本校第104學年度第1學期性別平等教育委員會修正通過
 105年5月17日本校第36次校務會議通過
 110年4月26日本校109學年度第2學期性別平等教育委員會修正通過
 110年6月8日本校第46次校務會議通過

二、國立臺北教育大學（以下簡稱本校）為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，及處理本校學生與校外人士所發生之性騷擾事件，特依據「性別平等教育法」（以下簡稱性平法）、「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」（以下簡稱防治準則）及「性騷擾防治法」（以下簡稱性騷法）訂定本要點。

三、本要點用詞定義如下：

(一) 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。上述事件，包括不同學校間所發生者。

(二) 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

(三) 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

1. 以明示或暗示之方式，從事不受欢迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

(四) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

(五) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

(六) 職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

(七) 學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

四、本校應蒐集校園性侵害、性騷擾及性霸凌防治與救濟等資訊，並於處理事件時，

主動提供予相關人員。

前項資訊應包括下列事項：

- (一)校園性侵害、性騷擾及性霸凌事件之界定、類型及相關法規。
- (二)被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
- (三)申請調查、申復及救濟之機制。
- (四)相關之主管機關及權責單位。
- (五)提供資源協助之團體及網絡。
- (六)其他本校性平會認為必要之事項。

四、教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務與人際互動時，應尊重性別多元與個別差異。

教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。

教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報學校處理。

教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

為健全校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，本點第一項至第四項之規定，應納入本校教職員工聘約及學生手冊。

五、本校為積極推動校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治教育，以提升教職員工生尊重他人與自己性或身體自主之知能，應採取下列措施：

- (一)針對教職員工生，每年定期舉辦校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。
- (二)針對性平會及負責校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置權責單位之人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- (三)鼓勵前款人員參加校內外校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處置、研習活動，並予以公差(假)登記及經費補助。
- (四)鼓勵校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。
- (五)定期舉辦或鼓勵所屬人員參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌防治之相關教育訓練。

六、本校為防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌，應採取下列措施改善校園危險空間：

- (一)依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃及使用情形並檢視校園整體安全。

(二)記錄校園內曾經發生性侵害、性騷擾或性霸凌事件之空間，並依實際需要繪製校園危險地圖。

前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

總務處應定期邀請相關單位召開校園空間安全檢視會議，並開放讓教職員工生及其他校園使用者參與，必要時得邀集專業設計者參與。該會議得採電子化會議方式召開，並公告會議檢視成果及相關紀錄。

本校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

七、本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理。必要時，本校應整合校內外資源網絡對當事人提供下列適當協助：

(一)心理諮商輔導。

(二)法律諮詢管道。

(三)課業協助。

(四)經濟協助。

(五)晤談、陪同就醫、情緒支持、報警、緊急安置或庇護。

(六)其他性平會認為必要之保護措施或協助。

本校處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

前二項協助必要時得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，由本校編列預算支應。

當事人非本校教職員工生時，應通知當事人所屬學校，依第一項規定提供適當協助。

本校應防治校園性侵害、性騷擾或性霸凌行為之發生。於知悉有校園性侵害、性騷擾或性霸凌之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

八、本校校長、教職員工知悉校內發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應立即以書面、校安事件告知單或其他通訊方式通報學務處校園安全組，由權責人員通報教育部，並依相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

依前項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

如有經媒體報導之校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應視同檢舉，本校應主動將事件交由性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，本校仍應提供必要之

輔導或協助。

本校處理霸凌事件，如發現有疑似性侵害、性騷擾或性霸凌情事者，由防制校園霸凌因應小組移請性平會依規定辦理。

九、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人（以下簡稱申請人）、檢舉人，得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。

本校學生發生校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，或校外人士遭受本校學生性侵害或性騷擾時，申請人得以言詞、書面或電子郵件向本校學生事務處生活輔導組（以下簡稱學務處生輔組，電話(02)8732-8885，電子郵件信箱 sg@tea.ntue.edu.tw）申請調查(本校校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查申請書如附件 1)。

前項依性騷法對本校學生提出申訴之案件，應於事件發生時起一年內提出。

第一項申請調查或檢舉事件之行為人於行為時或現職為本校校長者，該申請調查或檢舉應向教育部提出。

十、事件管轄學校或機關與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

行為人在兼任學校所為者，事件管轄學校為該兼任學校，該校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。

無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

事件管轄學校或機關完成調查後，其成立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依防治準則第三十條規定處理。

十一、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件向本校申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉事件之單位應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申請之書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應由申請人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- (一)申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位與職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
- (二)申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
- (三)申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
- (四)申請調查或檢舉之事實內容及其相關證據。

十二、學務處生輔組或人事室接獲申請調查或檢舉後，除有下列情形之一者外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。

性平會接獲前項移送之事件時，應由性平會或輪值小組依下列所定事由，進行初審，並議決是否受理及調查小組之成員名單：

- (一)非屬本要點所規定之事項者。
- (二)申請人或檢舉人未具真實姓名。
- (三)同一事件已處理完畢者。

本校就接獲之申請或檢舉案件無管轄權時，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄權者，並通知當事人。

十三、性平會應自本校接獲調查申請或檢舉時起二十日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。

前項不受理之書面通知應敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。

十四、申請人或檢舉人於前點第一項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向性平會申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章(申復書如附件 2)。

前項不受理之申復以一次為限。

本校接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

十五、性平會為處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，得依性別平等教育法第三十條第三項、防治準則第二十一條及本校性平會設置要點第五點成立調查小組。

前項性平會或調查小組進行事件之調查時，如遇有行為人非本校教職員工生者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查。

性平會或調查小組依性平法等規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

前項調查小組之調查權責以與該個案相關之調查為限，並於完成調查報告後，即刻提交性平會審議。

事件當事人之輔導人員、性平會執行秘書及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與調查及處理人員亦應迴避對該當事人之輔導工作。

十六、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

(一)本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

(二)本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

(三)現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

(四)於該事件，曾為證人、鑑定人者。

前項事件之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

(一)有前項所定之情形而不自行迴避者。

(二)有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向本校性平會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在性平會就該申請事件為準駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第二項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由性平會命其迴避。

十七、本校調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：

(一)行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。

(二)被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。

(三)當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。

(四)行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。

(五)就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。

(六)依性平法第三十條第四項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

(七)前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

(八)本校所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。

(九)基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

(十)申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，本校得經性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。

十八、本校參與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之所有人員均負有保密義務，違反者應負一切行政與法律責任。

本校就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除原始文書外，調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

十九、為尊重當事人隱私權及限制揭露內容之範圍下，性平會得由執行秘書擔任媒體發言人，對外統一發言。

二十、行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本要點適用或準用之。

性平會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響；調查程序亦不因行為人喪失原身分而中止。

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會。當事人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

但於不違反保密義務之前提下，衡酌合理保障行為人答辯權之必要，得另作成書面資料後，交行為人閱覽或告以內容要旨。

為保障校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之受教權或工作權，本校應經性平會決議通過後執行下列必要之處置，並報請教育部備查：

(一)彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。

(二)尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會。

(三)避免報復情事。

(四)預防、減低行為人再度加害之可能。

(五)其他性平會認為必要之處置。

二十一、性平會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月。

本校於接獲校外人士對學生提起性騷擾之申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月。

前二項延長調查期限應以書面通知申請人、檢舉人及行為人。

二十二、性平會調查小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向性平會提出，性平會應於該報告提出二個月內召開校內相關會議依法規議處，或移送相關權責機關依相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人、行為人。但適用性騷法者，調查結果另應以書面通知所在地直轄市、縣（市）主管機關。

前項召開校內相關會議議處前，得要求性平會之代表列席說明。

本校應將相關會議處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關；行為人非本校教職員工生者，並一併移送調查報告及懲處建議予行為人所屬學校或機關。

二十三、申請人或行為人對本校處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由向秘書室或人事室申復；其以言詞為之者，秘書室或人事室應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項申復以一次為限。

本校學生涉及性騷法者，如本校逾期未完成調查或當事人不服其調查結果，得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

二十四、本校接獲申復後，依下列程序處理：

(一)由秘書室收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

(二)前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例應占成員總數三分之一以上。

(三)原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。

(四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

(五)審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。

(六)申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。

(七)申復人得於審議期間或於前款申復決定送達前，準用前點第一項規定程序撤回申復。撤回申復者，並不得就同一事由再提出申復。

(八)申復無理由或經收受撤回申復之書面後，秘書室應通知性平會予以結案備查。

二十五、本校受理申復經前項審議小組審議後，如發現調查程序有重大瑕疵，或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

性平會於接獲前項重新調查之要求時，應另組調查小組進行調查。調查小組成員由性平會或輪值小組議決之。

二十六、申請人或行為人對申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起三十日內，依下列規定提起救濟：

(一)本校校長、教師：依教師法之規定。

(二)本校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

(三)本校新制助教、約用人員（含臨時人員）及工友：依性別工作平等法之規定。

(四)本校學生：依本校學生申訴辦法提起申訴。

二十七、基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，本校對於與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。

二十八、本校應提供足夠措施保護行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士，並充分告知相關當事人將依法處理報復、恐嚇、誣告或其他違法或不當之行為。

行為人、被害人、檢舉人、證人和其他該事件相關人士如受有不公正績效考核、不公正學業或學術評價、語言或書面威脅等報復行為，得檢具相關證據，向性平會申請調查。

二十九、依性騷法提起之性騷擾事件，雙方當事人得以書面或言詞逕向直轄市、縣(市)主管機關申請調解，調解程序依該法規定辦理。

本校學生對校外人士為性騷擾，依性騷法第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，本校應提供適當之協助。

三十、本校應建立校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件及加害人之檔案資料，並以密件送交學校文書單位歸檔保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。

前項檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。

前項原始檔案內容包括下列資料：

(一)事件發生之時間、樣態。

(二)事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。

(三)事件處理人員、流程及紀錄。

(四)事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。

(五)行為人之姓名、職稱或學籍資料、家庭背景等。

(六)調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。

第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告;其內容應包括下列事項：

(一)申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。

(二)調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

(三)被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。

(四)相關物證之查驗。

(五)事實認定及理由。

(六)處理建議。

三十一、本要點如有未盡事宜，悉依有關法令辦理。

三十二、本要點經性平會通過，送校務會議議決後，陳請校長核定後實施。

	4.事件發生經過					
(二) 希望處理方式	(申請人對事件處理的期待與要求) 目前 <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否已至學務處心輔組進行諮商					
(三) 檢附文件物證	(請條列文件物證並檢附於後) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ <input type="checkbox"/> 無					
<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 曾於 _____ 年 _____ 月 _____ 日以 <input type="checkbox"/> 口頭 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> 傳真 <input type="checkbox"/> 電子郵件 <input type="checkbox"/> 其他方式， 向 _____ 提出 <input type="checkbox"/> 調查申請 <input type="checkbox"/> 備案 <input type="checkbox"/> 報案(提告筆錄及報案三聯單) <input type="checkbox"/> 訴訟						
<p>以上內容經收件人員向本人朗讀或交付本人閱讀後確認無誤。</p> <p>申請人或檢舉人簽名： _____ 申請日期： _____ 年 _____ 月 _____ 日</p> <p>※申請調查後如有任何補充說明事項，得以書面資料具名親送本校性平會。</p>						
收件情形	收件單位		收件人員		單位主管	
	聯絡電話		收件時間	_____ 年 _____ 月 _____ 日		_____ 時 _____ 分
本申請書填寫完畢後，收件人員應影印1份予申請人或檢舉人留存。						
處理注意事項	<p>1.學務處生輔組接獲調查申請或檢舉，應立即向校安組通報，並於3日內將本調查申請書交由性平會調查處理，並由性平會於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。</p> <p>2.本申請書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。</p>					

國立臺北教育大學校園性侵害性騷擾或性霸凌事件申復書(密件)

類別	<input type="checkbox"/> 性侵害事件 <input type="checkbox"/> 性騷擾事件 <input type="checkbox"/> 性霸凌事件					
申復事由	<input type="checkbox"/> 被害人(或委任代理人) <input type="checkbox"/> 被害人(或委任代理人) (與被害人 之關係：) <input type="checkbox"/> 檢舉人		<input type="checkbox"/> 行為人(或委任代理人) <input type="checkbox"/> 行為人之法定代理人 (與行為人 之關係：)			
	本案前於 年 月 日向學校性別平等教育委員會提起性侵害、性騷擾或性霸凌調查申請，然： <input type="checkbox"/> 未於申請或檢舉時起 20 日內收到是否受理之書面通知。 <input type="checkbox"/> 申請結果為不受理(詳所附校園性侵害性騷擾或性霸凌事件申請不受理通知書)。 <input type="checkbox"/> 調查結果為不成立(詳所附校園性侵害性騷擾或性霸凌事件不成立通知書)。 <input type="checkbox"/> 對行為人的懲處結果不服。 <input type="checkbox"/> 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。 爰向貴校提出申復。		<input type="checkbox"/> 本案前於 年 月 日經學校性別平等教育委員會調查，因對 (具懲處權責學校或主管機關)之處理結果不服，依性別平等教育法第 32 條規定，爰向貴校提出申復。 <input type="checkbox"/> 調查事實或程序有瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據。			
	申復人姓名	服務機關及職稱或就讀學校及系級				
	身分證明文件字號	聯絡電話		出生年月日	年	月 日
住(居)所(聯絡地址)						
申復理由	(當調查事實或程序有瑕疵或有新事實、新證據時，請詳述之。)					
相關證據	(請條列附件，並檢附之；無者免填)					
申復人或委任代理人簽名或蓋章：			申復日期： 年 月 日			

(背面)

-----以下申復人免填，由接獲申復單位自填-----

申復 受理 單位	單位名稱		收件人員		職稱	
	聯絡電話		接獲申復 時 間	年 月 日	<input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午	時 分
以上紀錄經向申復人朗讀或交付閱覽，申復人認為無誤。 收件人員簽章：						
備註	※收件人員須注意下列事項： 1.委任代理人須檢附委任書。 2.本申復書填寫完畢後，應影印1份予申復人留存。 (申復書影本簽收處：)。 3.依防治準則第20條或第31條規定，學校接獲申復後，應於20日內(對不受理之申復)或30日內(對處理結果不服之申復)以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，學校並應將申請調查或檢舉案交付性別平等教育委員會處理或將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。 4.依前項規定，調查申請處理結果為不受理之申復以一次為限。 5.本申復書所載當事人相關資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。					

法規名稱：性別平等教育法

修正日期：民國 112 年 08 月 16 日

第一章 總則

第 1 條

- 1 為促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境，特制定本法。
- 2 校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法。

第 2 條

- 1 本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 2 本法所定事項，於軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校辦理時，以其所屬主管機關為本法所稱主管機關。
- 3 本法所定事項涉及各目的事業主管機關業務時，各該機關應配合辦理。

第 3 條

本法用詞，定義如下：

一、性別平等教育：指以教育方式教導尊重多元性別差異，消除性別歧視，促進性別地位之實質平等。

二、學校、教師、職員、工友及學生：

（一）學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。

（二）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。

（三）職員、工友：指前目教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。

（四）學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。

三、校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：

（一）性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。

（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：

1. 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。

2. 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

(三) 性霸凌：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。

(四) 校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。

四、性別認同：指個人對自我歸屬性別之認知及接受。

第 4 條

中央主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬全國性之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，協助並補助地方主管機關及所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核地方主管機關及所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量與相關問題之研究與發展。
- 五、規劃及辦理性別平等教育人員之培訓。
- 六、提供性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 七、推動全國性有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於全國性之性別平等教育事務。

第 5 條

1 直轄市、縣（市）主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、研擬地方之性別平等教育相關法規、政策及年度實施計畫。
- 二、協調及整合相關資源，並協助所主管學校、社教機構落實性別平等教育之實施與發展。
- 三、督導考核所主管學校、社教機構性別平等教育相關工作之實施。
- 四、推動性別平等教育之課程、教學、評量及相關問題之研究發展。
- 五、提供所主管學校、社教機構性別平等教育相關事項之諮詢服務及調查、處理與本法有關之案件。
- 六、辦理所主管學校教育人員及相關人員之在職進修。
- 七、推動地方有關性別平等之家庭教育及社會教育。
- 八、其他關於地方之性別平等教育事務。

2 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校之主管機關應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、提供相關資源，協助所主管學校落實性別平等教育之實施及發展。
- 二、督導考核所主管學校性別平等教育相關工作之實施。

三、前條第五款、第六款及其他關於所主管學校之性別平等教育事務。

第 6 條

學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：

- 一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。
- 二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。
- 三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。
- 四、研擬性別平等教育實施與校園性別事件之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。
- 五、調查及處理與本法有關之案件。
- 六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。
- 七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。
- 八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。

第 7 條

- 1 中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域之專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之二以上。
- 2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 8 條

- 1 直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者、民間團體代表、學生代表及實務工作者之委員合計，應占委員總數三分之一以上。
- 2 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；直轄市、縣（市）主管機關應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關自治法規。
- 3 軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以學校主管機關首長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上；性別平等教育相關領域專家學者之委員，應占委員總數二分之一以上。
- 4 前項性別平等教育委員會每三個月應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序、得委任所屬機關辦理之事項及其他相關事項之辦法，由學校主管機關定之。

第 9 條

- 1 學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，委員應具性別平等意識，且不得有違反性別平等之行為，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，並得聘教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。
- 2 前項性別平等教育委員會每學期應至少開會一次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議、委員資格、任期、解聘事由、解聘程序及其他相關事項之準則，由中央主管機關定之；學校應依準則，訂定所設性別平等教育委員會相關規定。

第 10 條

主管機關及學校每年應參考所設之性別平等教育委員會所擬各項實施方案編列經費預算。

第 11 條

主管機關應督導考核所主管學校、社教機構或下級機關辦理性別平等教育相關工作，並提供必要之協助；其績效優良者，應給予獎勵，績效不良者，應予糾正並輔導改進。

第二章 學習環境及資源

第 12 條

- 1 學校應提供性別平等之學習環境，尊重及考量學生與教職員工之不同性別、性別特質、性別認同或性傾向，並建立安全之校園空間。
- 2 學校應訂定性別平等教育實施規定，並公告周知。

第 13 條

學校之招生及就學許可不得有性別、性別特質、性別認同或性傾向之差別待遇。但基於歷史傳統、特定教育目標或其他非因性別因素之正當理由，經該管主管機關核准而設置之學校、班級、課程者，不在此限。

第 14 條

- 1 學校不得因學生之性別、性別特質、性別認同或性傾向而給予教學、活動、評量、獎懲、福利及服務上之差別待遇。但性質僅適合特定性別、性別特質、性別認同或性傾向者，不在此限。
- 2 學校應對因性別、性別特質、性別認同或性傾向而處於不利處境之學生積極提供協助，以改善其處境。

第 15 條

學校應積極維護懷孕學生之受教權，並提供必要之協助。

第 16 條

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

第 17 條

學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第三章 課程、教材及教學

第 18 條

- 1 學校之課程設置及活動設計，應鼓勵學生發揮潛能，不得因性別而有差別待遇。
- 2 國民中小學除應將性別平等教育融入課程外，每學期應實施性別平等教育相關課程或活動至少四小時。
- 3 高級中等學校及專科學校五年制前三年應將性別平等教育融入課程。
- 4 大專校院應廣開性別研究相關課程。
- 5 學校應發展符合性別平等之課程規劃與評量方式。

第 19 條

學校教材之編寫、審查及選用，應符合性別平等教育原則；教材內容應平衡反映不同性別之歷史貢獻及生活經驗，並呈現多元之性別觀點。

第 20 條

- 1 教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。
- 2 教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。

第四章 校園性別事件之防治

第 21 條

- 1 為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。
- 2 學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知；高級中等以上學校應依前項訂定相關規定或專業倫理規範，並公告周知。
- 3 學校應積極推動校園性別事件之防治教育，以提升學校校長、教師、職員、工友及學生尊重他人與自己性或身體自主之知能，每年定期舉辦校園性別事件防治之教育宣導活動，並評鑑其實施成效。

第 22 條

- 1 學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性別事件，應立即通報學校防治規定所定學校權責人員，並由學校權責人員依下列規定辦理，至遲不得超過二十四小時：

一、向學校主管機關通報。

二、依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定向當地直轄市、縣（市）社政主管機關通報。

2 學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性別事件之證據。

3 學校或主管機關處理校園性別事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。

第 23 條

1 學校或主管機關調查處理校園性別事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

2 當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

第 24 條

學校或主管機關於調查處理校園性別事件期間，應採取必要之處置，以保障當事人之受教權或工作權，且不得運用不對等之權力與地位，對被害人有足以影響其受教權、工作權或申請調查之行為。

第 25 條

1 學校或主管機關處理校園性別事件，應告知當事人及其法定代理人或實際照顧者其得主張之權益及各種救濟途徑，或轉介至相關機構處理，並依其需求，提供心理諮商與輔導等各類專業服務，必要時，應提供保護措施、法律協助、社會福利資源轉介服務或其他協助；對檢舉人有受侵害之虞者，並應提供必要之保護措施或其他協助。

2 前項心理諮商與輔導、保護措施、法律協助或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

3 學生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，學生所屬學校得準用前二項規定辦理。

第 26 條

1 校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。

2 學校、主管機關或其他權責機關為校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進用或運用之人員，不在此限：

一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。

二、接受八小時之性別平等教育相關課程。

三、其他符合教育目的之措施。

- 3 前項心理諮商與輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師等專業人員為之。
- 4 校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第二項規定為必要之處置。
- 5 第一項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。
- 6 第二項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。
- 7 第二項第一款之處置，當事人均為學生時，學校得善用修復式正義或其他輔導策略，促進修復關係。

第 27 條

學校或主管機關調查校園性別事件過程中，得視情況就相關事項、處理方式及原則予以說明，並得於事件處理完成後，經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，將事件之有無、樣態及處理方式予以公布。但不得揭露當事人之姓名或其他足以識別其身分之資料。

第 28 條

- 1 學校或主管機關應建立校園性別事件之檔案資料。
- 2 行為人如為學生者，轉至其他學校就讀時，主管機關及原就讀之學校認為有追蹤輔導之必要者，應於知悉後一個月內，通報行為人次一就讀之學校。
- 3 行為人為學生以外者，轉至其他學校服務時，主管機關及原服務之學校應追蹤輔導，並應通報行為人次一服務之學校。
- 4 接獲前二項通報之學校，應對行為人實施必要之追蹤輔導，非有正當理由，不得公布行為人之姓名或其他足以識別其身分之資料。
- 5 第一項檔案資料之建立、保存方式、保存年限、銷毀、運用與第二項及第三項之通報及其他相關事項，於依第二十一條第一項所定防治準則定之。

第 29 條

- 1 學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：
 - 一、有性侵害行為，或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為。
 - 二、有性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。

- 2 有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。
- 3 非屬依第一項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬終身不得聘任、任用、進用或運用必要之性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。

第 30 條

- 1 有前條各項情事者，主管機關及學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。
- 2 學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第四項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。
- 3 主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第二十七條規定，受行政處罰者之資料，及中央勞工主管機關依性別平等工作法建立性騷擾防治事件之資料。
- 4 前三項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 5 前條各項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用前四項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。
- 6 前項以外人員，涉有前條第一項或第三項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。

第五章 申請調查及救濟

第 31 條

- 1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者得以書面向行為人所屬學校申請調查。但行為人現為或曾為學校之校長時，應向學校主管機關申請調查。
- 2 任何人知悉前項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。
- 3 學校及主管機關不得因被害人或任何人申請調查、檢舉或協助他人申請調查、檢舉，而予以不利之處分或措施。

第 32 條

- 1 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於二十日內以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。
- 2 學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：
 - 一、非屬本法所規定之事項者。
 - 二、申請人或檢舉人未具真實姓名。
 - 三、同一事件已處理完畢者。
- 3 前項不受理之書面通知，應敘明理由。
- 4 申請人、被害人或檢舉人於第一項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

第 33 條

- 1 學校或主管機關接獲前條第一項之申請或檢舉後，除有前條第二項所定事由外，應於三日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。
- 2 學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。本法於中華民國一百零七年十二月三十日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。
- 3 調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數二分之一，且其成員中具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，成員資格由中央主管機關另定之。
- 4 校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會認定無通知必要者，不在此限。
- 5 性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料，不得規避、妨礙或拒絕。
- 6 行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。

第 34 條

- 1 性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。
- 2 性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。
- 3 調查發現行為人於不同學校有發生疑似校園性別事件之虞，應就行為人發生疑似行為之時間、樣態等，通知其現職及曾服務之學校配合進行事件普查，被通知學校不得拒絕。
- 4 調查發現同一行為人對不同被害人有發生疑似校園性別事件時，得併案調查。

第 35 條

- 1 學校校長涉及校園性別事件，經學校主管機關所設之性別平等教育委員會認情節重大，有於調查

期間先行調整或停止其職務之必要者，得由學校主管機關調整或停止其職務。但校長為軍職人員者，依陸海空軍軍官士官任職條例及相關規定辦理。

- 2 依前項規定停職之人員，其校園性別事件之調查結果未認定所涉行為屬實，或經認定所涉行為屬實但未依公務人員、教育人員或其他相關法律予以停職、免職、解聘、停聘或不續聘者，得依本法或其他法律申請復職，及補發停職期間之本俸（薪）、年功俸（薪）或相當之給與。
- 3 學校及主管機關於知悉校長、學校聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員涉有校園性別事件，且依法辦理其停聘、解聘、不續聘、移送懲戒、送請監察院審查、依法核予停職或免職期間，不得受理其退休（伍）或資遣案之申請。

第 36 條

- 1 學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後二個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。
- 2 性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。
- 3 學校或主管機關應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。
- 4 學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。

第 37 條

- 1 申請人、被害人及行為人對於前條第三項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。但行為人為校長、教師、職員或工友者，申請人或被害人得逕向主管機關申復。
- 2 前項申復以一次為限。
- 3 學校或主管機關經申復審議結果發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查；屬依第一項但書向主管機關申復者，應限期於四十日內完成調查。
- 4 主管機關經依第一項但書申復審議結果發現，學校之處理結果，有違法或不當，必要時，得依所設性別平等教育委員會之處理建議，對學校之處理結果，逕行改核或敘明理由交回學校依法處理，並追究相關人員責任。

第 38 條

性別平等教育委員會於接獲前條學校或主管機關重新調查之要求時，應另組調查小組；其調查處理程序，依本法之相關規定。

第 39 條

- 1 申請人、被害人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知之次日起三十日

內，依下列規定提起救濟。但法律別有規定者，從其規定：

- 一、學校校長、教師：依教師法或相關法規之規定。
- 二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國七十四年五月三日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。

三、學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。

2 前項救濟，應俟申復決定作成後，始得提起。

第 40 條

- 1 學校主管機關於學校調查處理校園性別事件時，應對學校提供諮詢服務、輔導協助、適法監督或予以糾正。
- 2 學校主管機關認學校性別平等教育委員會未依法召開會議、召開會議後應審議而未審議、調查有程序或實體瑕疵，或調查處理結果有適法疑義時，於學校申復程序完成前發現，應敘明理由，通知學校於申復程序中合併處理；未及於申復程序中合併處理，或屆申復期限未提出申復，應敘明理由，限期交回學校性別平等教育委員會審議。
- 3 主管機關依前項規定交回學校性別平等教育委員會審議後，學校性別平等教育委員會屆期未依法審議、審議結果仍有違法或不當之虞者，主管機關得敘明理由逕行提交所設性別平等教育委員會審議，其決議視同學校性別平等教育委員會之決議。
- 4 有前項情事之學校，經主管機關審議認有違失者，主管機關應納入學校評鑑、扣減獎（補）助或行政考核之依據，並追究相關人員責任。

第 41 條

- 1 學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。
- 2 法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。

第 42 條

- 1 校園性別事件之行為人為學校校長、教師、職員或工友，學生因該事件受有損害者，行為人應負損害賠償責任。
- 2 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 3 依前二項規定負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金；行為人為校長者，得酌定損害額三倍至五倍之懲罰性賠償金。

第六章 罰則

第 43 條

- 1 學校校長、教師、職員或工友有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：
 - 一、無正當理由，違反第二十二條第一項規定，未於二十四小時內，向學校權責人員或學校主管

機關通報。

二、違反第二十二條第二項規定，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌、校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理事件之證據。

- 2 學校違反第二十二條第三項、第二十三條第二項、第二十四條後段、第二十七條但書、第二十八條第四項或第三十一條第三項規定者，處新臺幣一萬元以上十五萬元以下罰鍰；其他人員違反者，亦同。
- 3 學校違反第十三條、第十四條、第十五條、第十七條或第二十一條第二項規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 4 行為人違反第二十六條第六項不配合執行第二項序文、第二款、第三款之處置，或第三十三條第五項不配合調查，而無正當理由者，由學校報請主管機關處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並得按次處罰至其配合或提供相關資料為止。但行為人為學校校長時，由主管機關逕予處罰。
- 5 學校校長或學校財團法人董事怠於行使職權，致學校未依第二十六條第一項、第二項序文、第二款、第三款或第六項規定，執行行為人第二十六條第二項第一款以外之懲處或處置，或採取必要之措施確保行為人配合遵守者，處校長或董事新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 44 條

- 1 學校校長、教師、職員或工友違反第二十二條第一項所定疑似校園性侵害事件之通報規定，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實者，應依法予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係。
- 2 學校校長、教師、職員或工友，偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性騷擾、性霸凌及校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理之證據，經學校或有關機關查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。
- 3 學校或主管機關對違反前二項規定之人員，應依法告發。

第七章 附則

第 45 條

性騷擾防治法第十條、第二十五條及第二十六條之規定，於本法所定校園性別事件，適用之。

第 46 條

本法中華民國一百十二年七月二十八日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。

第 47 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 48 條



本法施行日期，除第二條第二項、第三條第二款、第三款第四目、第五條第二項、第七條至第九條、第二十一條、第二十九條、第三十條、第三十三條第二項前段但書、第三項、第三十七條、第四十條、第四十四條自中華民國一百十三年三月八日施行外，自公布日施行。

法規名稱：校園性別事件防治準則

修正日期：民國 113 年 03 月 06 日

第一章 總則

第 1 條

本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第二十一條第一項及第三十三條第三項規定訂定之。

第 2 條

學校應積極推動校園性別事件防治教育，並採取下列措施：

- 一、針對性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）及負責校園性別事件處置相關單位人員，每年定期辦理相關之在職進修活動。
- 二、鼓勵前款人員參加校內外校園性別事件處置研習活動，並予以公差登記及經費補助。
- 三、利用多元管道，公告周知本準則所規範之事項，並納入教職員工聘約及學生手冊。
- 四、鼓勵校園性別事件被害人或檢舉人儘早申請調查或檢舉，以利蒐證及調查處理。

第 3 條

- 1 學校或主管機關應蒐集校園性別事件防治與救濟等資訊，並於處理事件時，主動提供予相關人員。
- 2 前項資訊應包括下列事項：
 - 一、校園性別事件之界定、類型及相關法規。
 - 二、被害人之權益保障及學校所提供之必要協助。
 - 三、申請調查、申復及救濟之機制。
 - 四、相關之主管機關及權責單位。
 - 五、提供資源協助之團體及網絡。
 - 六、其他該校或主管機關性平會認為必要之事項。

第二章 校園安全規劃

第 4 條

- 1 學校為防治校園性別事件，應採取下列措施改善校園危險空間：
 - 一、依空間配置、管理與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。
 - 二、記錄校園內曾經發生校園性別事件之空間，並依實際需要繪製校園安全地圖。
- 2 前項第一款檢討校園空間與設施之規劃，應考量學生之身心功能或語言文化差異之特殊性，提供符合其需要之安全規劃及說明方式；其範圍，應包括校園內所設之宿舍、衛浴設備、校車等。

第 5 條

- 1 學校應定期舉行校園空間安全檢視說明會，邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與。
- 2 前項檢視說明會，學校得採電子化會議方式召開，並應將檢視成果及相關紀錄公告周知。
- 3 學校檢視校園危險空間改善進度，應列為性平會每學期工作報告事項。

第三章 校內外教學與活動及人際互動注意事項

第 6 條

學校校長及教職員工生於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。

第 7 條

- 1 學生於校外為實習生，實習期間遭受性騷擾時，依性別平等工作法第二條第五項規定辦理；事件之一方為實習場域之實習指導人員者，並適用本法之規定。
- 2 前項所稱實習場域之實習指導人員，指教導或提供學生專業知能、提供實務訓練及指導學生實務操作訓練之人員。
- 3 學校知悉實習生為性侵害、性騷擾或性霸凌事件被害人，而非屬本法適用範圍者，得依本法第二十五條第三項規定辦理。
- 4 學校知悉實習生為校園性別事件被害人，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第四章 校長及教職員工與性或性別有關專業倫理及主動迴避陳報事項

第 8 條

- 1 校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 2 校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
- 3 校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第 9 條

校長或教職員工生應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

第五章 校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法

第 10 條

本法第三條第三款所定校園性別事件，包括不同學校間所發生者。

第 11 條

- 1 校園性別事件之被害人、其法定代理人或實際照顧者（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人現為或曾為學校校長者，應向行為發生時之學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。
- 2 前項事件管轄學校，於行為人在兼任學校所為者，為該兼任學校。
- 3 事件管轄學校依國民教育法、高級中等教育法、私立學校法或其他教育法令規定合併者，由合併後存續或新設之學校為事件管轄學校。事件管轄學校已停辦者，由行為人現所屬學校為事件管轄學校，但行為人無現所屬學校者，由行為時學校之主管機關為事件管轄機關。
- 4 本準則中華民國一百十三年三月八日修正生效前，依修正前第十條第一項但書規定，已由學校首長現職學校且非行為發生時之學校所屬主管機關調查處理，尚未依本法第三十六條第三項規定終結者，應於本準則修正生效後，依第一項及第十六條第一項規定辦理。

第 12 條

- 1 事件管轄學校與行為人現所屬學校不同者，應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。
- 2 前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬學校依第三十一條規定處理。

第 13 條

- 1 第十一條第二項之情形，事件管轄學校應以書面通知行為人現所屬專任學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。
- 2 前項事件管轄學校完成調查屬實者，應將調查報告及處理建議移送行為人現所屬專任學校依第三十一條規定處理。

第 14 條

- 1 行為人於行為發生時，同時具有校長、教師、職員、工友或學生二種以上不同身分者，以其與被害人互動時之身分，定其受調查之身分及事件管轄學校或機關。
- 2 無法判斷行為人於行為發生時之身分，或於學制轉銜期間，尚未確定行為人就讀學校者，以受理申請調查或檢舉之學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。但於申請調查或檢舉時，行為人及被害人已具學生身分，由行為人所屬學校為事件管轄學校。

第 15 條

行為人二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

第 16 條

- 1 接獲申請調查或檢舉之學校或主管機關無管轄權者，應將該案件於七個工作日內移送其他有管轄

權者，並通知當事人。

- 2 學制轉銜期間申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同上級機關決定之，無共同上級機關時，由各該上級機關協議定之。

第 17 條

- 1 依本法第二十二條第一項規定為通報時，除有調查必要、基於公共安全考量或法規另有特別規定者外，對於當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。
- 2 校長、教職員工偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯有終身或議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用之校園性侵害以外校園性別事件之證據，必要時應依相關法規予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；他人為學生，所犯校園性騷擾或性霸凌事件情節相當者，準用之。
- 3 前項校長、教職員工適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。

第 18 條

- 1 校園性別事件之申請人或檢舉人得以書面、言詞或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，受理申請調查或檢舉之事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 2 前項書面或言詞、電子郵件作成之紀錄，應載明下列事項：
 - 一、申請人或檢舉人姓名、身分證明文件字號、服務或就學之單位及職稱、住居所、聯絡電話及申請調查日期。
 - 二、申請人申請調查者，應載明被害人之出生年月日。
 - 三、申請人委任代理人代為申請調查者，應檢附委任書，並載明其姓名、身分證明文件字號、住居所、聯絡電話。
 - 四、申請調查或檢舉之事實內容。如有相關證據，亦應記載或附卷。
- 3 學校或主管機關知悉疑似校園性別事件有下列情形，應由所設性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，經會議決議以檢舉案形式啟動調查程序，以釐清事實，採取必要之措施維護學生之權益與校園安全：
 - 一、二人以上被害人。
 - 二、二人以上行為人。
 - 三、行為人為校長或教職員工。
 - 四、涉及校園安全議題。
 - 五、其他經性平會認有以檢舉案形式啟動調查之必要者。

第 19 條

- 1 校園性別事件管轄學校或機關接獲申請調查或檢舉時，其收件單位如下：
 - 一、專科以上學校：學生事務處或學校指定之專責單位。

二、高級中等以下學校：學生事務處或教導處。

三、主管機關：負責性平會之業務單位。

- 2 前項收件單位收件後，除有本法第三十二條第二項所定事由外，應於三日內將申請人或檢舉人所提事證資料交付性平會調查處理。
- 3 前項本法第三十二條第二項所定事由，必要時得由性平會指派委員三人以上組成小組認定之。學校並得於防治規定中明定前述小組之工作權責範圍。

第 20 條

- 1 經媒體報導之校園性別事件，應視同檢舉，學校或主管機關應主動將事件交由所設之性平會調查處理。疑似被害人不願配合調查時，學校或主管機關仍應提供必要之輔導或協助。
- 2 學校處理霸凌事件，發現有疑似校園性別事件者，視同檢舉，由學校防制霸凌因應小組移請性平會依前條規定辦理。

第 21 條

- 1 事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後二十日內，以書面通知申請人、被害人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第三十二條第三項規定敘明理由，並告知申請人、被害人或檢舉人申復之期限及受理單位。
- 2 申請人、被害人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起二十日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人、被害人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 3 前項不受理之申復以一次為限。
- 4 事件管轄學校或機關接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於二十日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。

第 22 條

- 1 事件管轄學校或機關之性平會處理校園性別事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以三人或五人為原則，其成員之組成，依本法第三十三條第三項及第四項規定。
- 2 有下列情形之一者，不得擔任前項調查小組成員：
 - 一、違反刑法妨害性自主罪章、妨害性隱私及不實性影像罪章，經緩起訴處分確定或有罪判決確定。
 - 二、違反本法、性別平等工作法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、兒童及少年性剝削防制條例或其他性別平等相關法規，經依法調查或有關機關查證屬實。
- 3 校園性別事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性別事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。
- 4 學校或主管機關針對擔任調查小組之成員，應予公差（假）登記；其交通費或相關費用，由事件管轄學校或機關，及派員參與調查之學校支應。

第 23 條

- 1 本法第三十三條第三項所定具校園性別事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：
 - 一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性別事件調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
 - 二、曾調查處理校園性別事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。
- 2 前項第一款之校園性別事件調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：
 - 一、性侵害、性騷擾、性霸凌或校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為基本概念及相關法規。
 - 二、性別平等意識。
 - 三、校園性別事件調查知能。
 - 四、校園性別事件處理程序及行政協調。
 - 五、校園性別事件之懲處及救濟。
 - 六、其他由性平會建議之課程。
- 3 中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性別事件調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。
- 4 前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。
- 5 本準則中華民國一百十三年三月八日修正生效前，經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者，自本準則修正生效之日起，當然納入原調查專業人才庫。

第 24 條

事件管轄學校或機關調查處理校園性別事件時，應依下列方式辦理：

- 一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人或實際照顧者陪同。
- 二、當事人持有各級主管機關核發之身心障礙證明或有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。
- 三、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 四、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 五、依本法第三十三條第五項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- 六、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。

- 七、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。
- 八、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。
- 九、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。
- 十、當事人申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗，應依行政程序法規定辦理。
- 十一、當事人調查訪談過程紀錄，得以錄音輔助，必要時得以錄影輔助；訪談紀錄應向當事人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

第 25 條

- 1 依前條第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校園性別事件之所有人員。
- 2 依前項規定負保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。
- 3 學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。
- 4 除原始文書外，調查處理校園性別事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

第 26 條

- 1 為保障校園性別事件當事人之受教權或工作權，事件管轄學校或機關於必要時得依本法第二十四條規定，採取下列處置，並報主管機關備查：
 - 一、彈性處理當事人之出缺勤紀錄或成績考核，並積極協助其課業或職務，得不受請假、教師及學生成績考核相關規定之限制。
 - 二、尊重被害人之意願，減低當事人雙方互動之機會，並得依被害人之申請或由性平會評估該事件對學生受教權及校園安全之影響，中止當事人雙方執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之關係，或命行為人迴避。
 - 三、避免報復情事。
 - 四、預防、減低行為人再度加害之可能。
 - 五、其他性平會認為必要之處置。
- 2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定處理。
- 3 前二項必要之處置，應經性平會決議通過後執行。

第 27 條

- 1 事件管轄學校或機關應依本法第二十五條第一項規定，視當事人之身心狀況，主動轉介至各相關機構，以提供必要之協助。但事件管轄學校或機關就該事件仍應依本法為調查處理。
- 2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供必要之協助。

第 28 條

- 1 事件管轄學校或機關依本法第二十五條第一項規定，於必要時，應對當事人提供下列適當協助：
 - 一、心理諮商與輔導。
 - 二、法律協助。
 - 三、課業協助。
 - 四、經濟協助。
 - 五、社會福利資源轉介服務。
 - 六、其他性平會認為必要之保護措施或協助。
- 2 當事人非事件管轄學校之人員時，應通知當事人所屬學校，依前項規定提供適當協助。
- 3 前二項協助得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之，其所需費用，學校或主管機關應編列預算支應之。

第 29 條

- 1 性平會之調查處理，不受該事件司法程序是否進行及處理結果之影響。
- 2 前項之調查程序，不因行為人喪失原身分而中止。

第 30 條

- 1 基於尊重專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與校園性別事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告。
- 2 性平會召開會議審議調查報告認定校園性別事件屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。
- 3 前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據情形外，不得重新調查。
- 4 學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第三十七條第三項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。
- 5 前項審議議處依相關法規應給予行為人陳述答辯意見時，應檢附經性平會審議通過之調查報告。
- 6 第四項議處決定前，權責單位應通知被害人、其法定代理人或實際照顧者限期以書面或言詞提出陳述意見；其以言詞為之者，權責單位應作成紀錄，經向被害人、其法定代理人或實際照顧者朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章；未於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，決定議處之權責單位應審酌其書面陳述意見。

第 31 條

- 1 校園性別事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第二十六條第一項規定，對行為人予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關

應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。

- 2 本法第二十六條第二項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守；處置之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。
- 3 前項處置應由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定下列事項之性質、執行單位或人員、執行方式、執行期間及費用之支應事宜：
 - 一、行為人接受心理諮商與輔導。
 - 二、行為人經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。
 - 三、八小時之性別平等教育相關課程。
 - 四、其他符合教育目的之措施。
- 4 前項第四款之措施，必要時，得考量行為人為學生，融入學校之課程教學或宣導活動執行並記錄之。
- 5 依本法第二十六條第二項第二款規定命行為人接受八小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。

第 32 條

- 1 事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人、被害人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。
- 2 前項處理結果，內容包括事實認定、處置措施及議處結果。
- 3 申請人、被害人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起三十日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人、被害人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。
- 4 學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：
 - 一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。
 - 二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上，具校園性別事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上。
 - 三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。
 - 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
 - 五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。
 - 六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。有本法第三十七條第三項所定調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性平會重新調查。

七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

5 本法第三十七條第三項及本準則第三十條第三項所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：

- 一、性平會或調查小組組織不適法。
- 二、未給予當事人任一方陳述意見之機會。
- 三、有應迴避而未迴避之情形。
- 四、有應調查之證據而未調查。
- 五、有證據取捨瑕疵而影響事實認定。
- 六、其他足以影響事實認定之重大瑕疵。

第 33 條

- 1 行為人為校長，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，依前條第三項規定辦理。
- 2 行為人為學校教職員工，申請人或被害人依本法第三十七條第一項但書向學校主管機關申復時，準用前條第四項規定處理，並得邀事件管轄學校性平會相關委員或調查小組成員代表列席說明。
- 3 前項申請人或被害人向學校主管機關申復時，倘行為人向學校申復，學校應即報請主管機關併案審議。
- 4 審議結果發現學校之處理結果，有違法或不當時，由主管機關所設性平會審議下列處理建議：
 - 一、改核學校處理結果之必要性。
 - 二、交回學校依法處理之理由。
 - 三、追究相關人員責任之處置。

第 34 條

- 1 事件管轄學校或機關依本法第二十八條第一項規定建立之檔案資料，應指定專責單位或人員保存二十五年；其以電子儲存媒體儲存者，必要時得採電子簽章或加密方式處理之。
- 2 依前項規定所建立之檔案資料，分為原始檔案與報告檔案。
- 3 前項原始檔案內容包括下列資料：
 - 一、事件發生之時間、樣態。
 - 二、事件相關當事人（包括檢舉人、被害人、行為人）。
 - 三、事件處理人員、流程及紀錄。
 - 四、事件處理所製作之文書、訪談過程之錄音檔案、取得之證據及其他相關資料。
 - 五、行為人之姓名、職稱或學籍資料等。
 - 六、調查小組提交之調查報告初稿及性平會之會議紀錄。
- 4 第二項報告檔案為經性平會議決通過之調查報告；其內容應包括下列事項：
 - 一、申請調查事件之案由，包括當事人或檢舉之敘述。
 - 二、調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

- 三、被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之陳述及答辯。
- 四、相關物證之查驗。
- 五、事實認定及理由。
- 六、處理建議。
- 5 第一項建立之檔案資料銷毀方式，得準用機關檔案保存年限及銷毀辦法第十三條規定辦理。

第 35 條

學校或主管機關於取得本法第二十九條第三項所定事件相關事證資訊，經通知當事人陳述意見後，應提交性平會查證審議。

第 36 條

- 1 事件管轄學校或機關依本法第二十八條第二項及第三項規定為通報時，其通報內容應限於行為人經查證屬實之校園性別事件時間、樣態、行為人姓名、職稱或學籍資料。
- 2 前項事件管轄學校或機關應視實際需要，將輔導、防治教育或相關處置措施及其他必要之資訊，提供予次一就讀或服務之學校。
- 3 事件管轄學校或機關就行為人追蹤輔導後，評估無再犯情事者，得於第一項通報內容註記行為人之改過現況。

第 37 條

- 1 各學校知悉涉有校園性別事件之聘任或任用之教職員、公務人員或軍職人員提出退休（伍）或資遣申請時，應依下列規定辦理：
 - 一、召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會，就其涉及校園性別事件之違失情節，詳慎審酌是否應依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議後，依其身分別適用之法令循程序報請主管機關核准或依校內程序辦理；或依公務員懲戒法規定，移送懲戒或送請監察院審查，及應否依相關法律核予停職或免職。
 - 二、經召開教師評審委員會、教練評審委員會、性平會、考績委員會、人事評審會或依法令組成之相關委員會審酌後，認為有須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而不受理其申請退休（伍）或資遣時，應書面通知當事人並敘明理由；如認無須依法令作成解聘、停聘或不續聘之決議或依公務員懲戒法規定移送懲戒或送請監察院審查或依相關法律核予停職或免職而仍受理其申請退休（伍）或資遣時，應於彙送退休（伍）或資遣案審（核）定權責機關（構）之函內，敘明理由並檢同相關審查資料。
 - 三、前二款所定程序，各學校應自收受涉有校園性別事件之所屬教職員、公務人員或軍職人員退休（伍）或資遣案之日起二個月內處理終結；必要時，得延長一次，並於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。
- 2 主管機關知悉現任公、私立學校校長涉有校園性別事件，於其申請退休或資遣時，應由主管機關分別依教育人員任用條例、公務員懲戒法或私立學校法等規定辦理。

第六章 附則

第 38 條

- 1 學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第八條及第九條規定納入校長及教職員工聘約及學生手冊。
- 2 前項規定之內容，應包括下列事項：
 - 一、校園安全規劃。
 - 二、校內外教學與活動及人際互動注意事項。
 - 三、校園性別事件防治之政策宣示。
 - 四、校園性別事件之界定及樣態。
 - 五、校園性別事件之申請調查或檢舉之收件單位、電話、電子郵件等資訊及程序。
 - 六、校園性別事件之調查及處理程序。
 - 七、校園性別事件之申復及救濟程序。
 - 八、禁止報復之警示。
 - 九、隱私之保密。
 - 十、其他校園性別事件防治相關事項。

第 39 條

高級中等以下學校調查處理校園性別事件及對當事人實施教育輔導所需之經費，得向學校所屬主管機關申請補助。

第 40 條

- 1 事件管轄學校於校園性別事件調查處理完成，調查報告經性平會議決後，應將處理情形、處理程序之檢核情形、調查報告及性平會之會議紀錄報所屬主管機關。申請人、被害人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。
- 2 學校所屬主管機關應依本法第四條、第五條及第十一條規定，定期對學校進行督導考核；並將第四條、第五條之校園安全規劃、校園危險空間改善情形，及學校防治與調查處理校園性別事件之成效列入定期考核事項。

第 41 條

本準則自中華民國一百十三年三月八日施行。

教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」

壹、法規與政策

性別平等教育法（以下簡稱性平法）於 112 年 8 月 16 日修正公布，針對校園性別事件增加第 3 條第 3 款第 4 目規定：「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」其次，性平法第 21 條第 1 項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則（以下簡稱防治準則）於 113 年 3 月 6 日修正發布，第 8 條規定如下：「（第一項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第二項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第三項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

- 一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第 3 條第 3 款第 4 目規範，在與性或性別有關之人

際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反與性或性別有關的專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反與性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

(一) 在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第 3 條第 3 款第 4 目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞（參考如：行政程序法第 32 條第 1 款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」），致影響學生受教權，即違反與性或性別有關之專業倫理。

(二) 學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員

工與學生間，若存在與性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

- (三) 雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第3條第3款第4目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

- 一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且校長或教職員工與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。
- 二、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；校長或教職員工在個別化空間（如：研究室），與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。
- 三、校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。
- 四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構（年紀越小的學生越容易產生），校長或教職

員工一旦覺察學生移情（例如：學生將校長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人）或校長或教職員工本身反移情（校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人），且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理處理。

- 五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心：校長或教職員工與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。校長或教職員工應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 六、校長或教職員工作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 七、學生若有情緒或身心困擾，一般校長或教職員工不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般校長或教職員工多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。
- 八、學校應依據性平法第 16 條規定，於教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，納入性別平等教育之內容；對於初任校長或教職員工應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及專業倫理防治指引¹

一、校長或教職員工與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 國小導師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美（女，12歲）在 IG 上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她正在和班導楊師（男，32歲）談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師 Line 對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美 6 年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆以情感為基礎發展之互動關係。楊師讓未成年人美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反校長或教職員工

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第 3 條第 3 款第 4 目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」以及防治準則第 8 條之說明「於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項……校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理」違反行為列舉。另實務上尚未發生行為人為校長之案例，故暫不列入。

與性或性別有關之專業倫理。

3.專業倫理防治指引

- (1)若無正當理由，校長或教職員工應避免與學生有私下通訊軟體個別互動。
- (2)校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3)校長或教職員工應避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生。
- (4)校長或教職員工應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5)校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二) 高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1.案例內容

張羽（男，38歲）為某高中學校職員。阿哲（男，17歲）是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2.案例評析

張羽具性平法所稱學校職員身分，有性平法之適用。學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，

具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關之情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿 16 歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法 227 條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學校職員工雖未擔任實際教學工作，但仍具學校人員身分，受性平法第 29 條規定之拘束，應遵守性平法相關法令規定。
- (2) 學校職員工於校園內與學生互動，仍具管理學生之職責，應遵守與性或性別有關之專業倫理。
- (3) 學校職員工與未成年學生有年齡差距、身分、地位之權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之互動關係。
- (4) 校長或教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三) 高職女校長或教職員工與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1. 案例內容

洪師（女，23 歲）剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華（男，17 歲，職科三年級）非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級 Line 群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。

當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現並當場幫她修理機車，又陪同她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面出雙入對、狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防而接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察，主動迴避及陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展，避免調查屬實之懲處。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 校長或教職員工倘若遇未成年學生追求，應主動迴避及陳報學校，由學校所設性平會決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
- (3) 遇學生主動追求行為，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，不得接受與學生發展親密關係。
- (4) 學校應依據性平法第 16 條前段「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容」作為；對於初任校長或教職員工加強性別平等教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、校長或教職員工與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女導師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師（女，41歲）對阿猴（男，14歲）視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回家洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會決議啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立起師生關係。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼（猴媽和王阿猴），顯示校園中他人也能顯見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為（準備早餐、把髒衣服帶回家洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密），自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線，違反性平法第3條第3款第4目及防治準則第8條規定。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生應一視同仁，避免差別對待方式。
- (2) 校長或教職員工與學生之關係，應限縮在教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。

- (3)校長或教職員工應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。
- (4)校長或教職員工對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。
- (5)校長或教職員工一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反與性或性別有關的專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

(二) 國中教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生（女，13 歲），功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的林姓數學老師（男，30 歲）。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩手遊，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親察覺女兒的變化，發現通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。校長或教職員工的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩手遊、兩人共同出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬

不對等之權勢關係，林師與張生的互動上顯然有違與性或性別有關之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。兩人出遊、單獨拍照、使用髒話等行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第3條第3款第4目。
- (2) 校長或教職員工可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但並非無所不談。
- (3) 身為校長或教職員工對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對性及情感隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露，容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。

三、校長或教職員工與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1. 案例內容

洪生（女，19歲）是五專四年級女學生，她幾乎年年交友、年年失戀，以致經常情緒低落，加上身體病弱不適，得導師陳師（男，39歲）特別關心。陳師為表關心，經常以 line 與洪生聯繫，關心她的上學狀況，也為洪生慶生，讓她開心；有空時帶洪生外出散心，外出開研討會也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處，與洪生發生性關係，並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後，一再勸阻無效，只好向校方檢舉陳師有違與性或性別有關之專業倫理。性平會受理並啟動調查，結果認定陳師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理，其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師，與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等權勢關係。洪生雖非未成年，但雙方具有不對等之權勢關係，而發展以性行為或情感為基礎之親密互動，即有違專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學生若有情緒或身心困擾，校長或教職員工應鼓勵學生尋求就醫或尋求專業協助，如：向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，精神科醫生也可以開立藥物。一般校長或教職員工多未受過情緒管理之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一，一般校長或教職員工應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數校長或教職員工自以為可接住學生的情感或情緒，但因未受專業訓練，可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公私之間分際不清，容易導致違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

(二) 大學男性校長或教職員工與成年女助理之不當性互動：「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生(女, 21歲)今年大學四年級, 以前多以校外打工賺取生活費, 今年開始擔任選修課教師鄭師(男, 42歲)的兼任研究助理, 收入穩定而感到輕鬆愉快。鄭師單身, 並對謝生情有獨鍾, 下班後會邀約她看電影、請她一起外出用餐, 也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常

對謝生說，她像他的前女友，並表示願意照顧她，要她不用擔心經濟問題，希望畢業後可以考慮接受交往。謝生雖心情糾葛複雜，但還是喜歡受到特別珍愛的感覺，在不經意告知學長、助教後，助教通報系主任，系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理，鄭師提供謝生工作機會，屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係，主動發展與謝生之互動，並相約未來可以進一步發展為親密關係，顯違反性平法「利用不對等權勢關係，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係」。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己的親密情感需求投射到研究助理身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受欢迎之言語或行為，但卻有違性平法第3條第3款第4目規定。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在提供工作機會，具權勢關係下，不應發展情感曖昧的互動模式。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等，盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、校長或教職員工與成年學生違反專業倫理之性別互動：大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師（男，58歲）對研究生翁生（女，23歲）特別關心，上課討論外，私下也會給翁生論文特別指導，並用 E-mail 寄相關論文給翁生看，除了英文論文，若是日文或德文論文，嚴師擔心翁生看不懂，就會先翻

譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以 E-mail 跟翁生討論論文議題，每天至少發一封信，若不討論論文，也會說些正向的話，例如：「每天都很期待看到你，想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步，以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯，認為翁生的現任男友並不適合她，也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴師對她的互動很奇怪，告訴男友後，男友告知系主任，系主任認為嚴師的行為逾越師生分際，向性平會提出檢舉，調查後認定嚴師有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目行為及防治準則第 8 條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生，嚴師指導翁生論文，依據防治準則第 8 條，雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等權勢關係。嚴師對翁生有過度關注之行為，例如：替她翻譯論文內容，說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你，就很興奮」、「跟你討論問題，讓我覺得變年輕了」等，這些都不是論文指導教授與研究生間合宜的言語，顯違反性平法第 3 條第 3 款第 4 目。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題，將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上，產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為，卻有違性平法第 3 條第 3 款第 4 目。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際，特別是在指導論文之過程中，因為教師對學生具有權勢關係下，不應有曖昧的性別互動。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務，與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上，不宜涉及個人情感或私人情誼。

國立臺北教育大學 112 學年度第 2 學期臨時校務會議簽到表

時間：113 年 7 月 30 日(星期二)13:30

地點：本校行政大樓 A605 會議室／視訊會議：<https://meet.google.com/upp-witq-fnj>

職稱	姓名	簽到	職稱	姓名	簽到
校長	陳慶和	陳慶和	教發中心主任	張文德	(視訊會議)
副校長	劉遠楨	劉遠楨	通識教育中心主任	楊凱翔	(視訊會議)
教務長	周淑卿	(視訊會議)	人事室主任	丁士芳	周怡宏
學務長	蔡葉榮	蔡葉榮	主計室主任	李明玲	李明玲
總務長	楊啓文	(視訊會議)	教師代表	李加耀	
研發長	范丙林	(視訊會議)	教師代表	張芳全	
主任秘書	陳永倉	陳永倉	教師代表	林玲慧	(視訊會議)
教育學院院長	孫志麟	(請假)	教師代表	蔡松純	(視訊會議)
人文藝術學院院長	張欽全	(請假)	教師代表	巴白山	請假
理學院院長	翁梓林	請假	教師代表	洪福財	
進修推廣處處長	王維元	(視訊會議)	教師代表	林曜聖	(請假)
師培處處長	陳錦芬	(視訊會議)	教師代表	羅森豪	
圖書館館長	翁聖峯	(視訊會議)	教師代表	楊志強	
計網中心主任	游象甫	(視訊會議)	教師代表	盧玉玲	(視訊會議)

職稱	姓名	簽到	職稱	姓名	簽到
教師代表	劉瓊淑	(請假)	教師代表	顏榮泉	請假
教師代表	崔夢萍	(請假)	教師代表	黃英哲	(視訊會議)
教師代表	林義斌	(視訊會議)	教師代表	盧妹如	(視訊會議)
教師代表	黃永和	(視訊會議)	教師代表	蔡敏玲	
教師代表	鄭彥修	(視訊會議)	教師代表	游孟書	(視訊會議)
教師代表	李昆展	(視訊會議)	教師代表	林偉文	(請假)
教師代表	張郁雯		教師代表	許炳煌	(視訊會議)
教師代表	張淑怡	(視訊會議)	教師代表	方真真	(請假)
教師代表	何慧瑩	(視訊會議)	教師代表	林政逸	請假
教師代表	陳碧祥		教師代表	郭博州	郭博州
教師代表	李宜玫	(視訊會議)	教師代表	李明學	(請假)
教師代表	林子弘	(視訊會議)	教師代表	何東憲	(請假)
教師代表	李之光	(請假)	教師代表	戴雅茗	(請假)
教師代表	林詠能	(視訊會議)	教師代表	詹元碩	(視訊會議)
教師代表	陳永昇	(視訊會議)	教師代表	盧明	請假

職稱	姓名	簽到	職稱	姓名	簽到
教師代表	朱子君	(視訊會議)	學生代表	李易鏘	(視訊會議)
教師代表	鄭柏彥	(視訊會議)	學生代表	呂安晴	
職員代表	王小萍	王小萍	學生代表	張巧蕙	(視訊會議)
職員代表	袁婷婷	(視訊會議)	學生代表	蔡庭綸	
職員代表	吳忻如	(視訊會議)	學生代表	蘇意嫻	
職員代表	董雅芬	(視訊會議)	學生代表	張軒璋	
職員代表	顏如芳	顏如芳	學生代表	王侯荃	
工友代表	林克穆	(請假)	學生代表	歐庭卉	(請假)

列席人員：

單位名稱	簽到	單位名稱	簽到
秘書室	王玟婷		

112學年度第2學期臨時校務會議視訊會議簽到表

會議時間:113年7月30日(二)13:30

名字	姓氏	電子郵件	時間長度	加入時間	離開時間
北教大-黃永和		yungho@mail.ntue.edu.tw	21 分鐘	下午1:27	下午1:47
國北教大 - 許炳煌		samsheu@mail.ntue.edu.tw	18 分鐘	下午1:30	下午1:48
楊啟文		cyan*****@***.com	16 分鐘	下午1:31	下午1:47
Chinfen	Chen 師培處陳處長錦芬	chin*****@***.com	29 分鐘	下午1:19	下午1:48
Roger	Lin 林代表詠能	yung*****@***.com	31 分鐘	下午1:17	下午1:48
林	于弘	a251*****@***.com	24 分鐘	下午1:23	下午1:47
宜玫	心諮系-李	yimeilee@mail.ntue.edu.tw	21 分鐘	下午1:26	下午1:48
維元	文創系-王	wywang@mail.ntue.edu.tw	20 分鐘	下午1:28	下午1:48
義斌	文創系-林	living@mail.ntue.edu.tw	26 分鐘	下午1:22	下午1:47
慧瑩	北教大自然系-何	hueiyng@mail.ntue.edu.tw	24 分鐘	下午1:21	下午1:48
王嫻雅(代理教務長)	北教大教務處	sianya@mail.ntue.edu.tw	26 分鐘	下午1:22	下午1:48
昆展	自然系-李	kclee@mail.ntue.edu.tw	17 分鐘	下午1:30	下午1:48
秉漢(代理教發中心文德主任)	自然系-鄭	phcheng@mail.ntue.edu.tw	19 分鐘	下午1:29	下午1:48
玉玲	自然系-盧	yllu@mail.ntue.edu.tw	23 分鐘	下午1:25	下午1:48
宜玫	李	yime*****@***.com	8 秒	下午1:25	下午1:25
易錚	李	s111*****@***.tw	30 分鐘	下午1:18	下午1:48
吳忻如	研發處綜企組	hsinru@mail.ntue.edu.tw	23 分鐘	下午1:25	下午1:47
公務信箱	音樂系-林代表玲慧	music@mail.ntue.edu.tw	18 分鐘	下午1:30	下午1:47
元碩	特教系-詹	yschan@mail.ntue.edu.tw	20 分鐘	下午1:28	下午1:48
公務信箱	秘書室-	opinion2@mail.ntue.edu.tw	1 小時 19 分鐘	下午12:27	下午1:48
雅瀆	秘書室-陳	yachen411@mail.ntue.edu.tw	59 分鐘	下午12:48	下午1:48
-台北教育大學 圖書館-台文所	翁聖峰	weng*****@***.com	23 分鐘	下午1:25	下午1:48
丙林	國北教大數位系-范	pfan@mail.ntue.edu.tw	17 分鐘	下午1:31	下午1:48
姝如	國北教大數位系 - 盧	lu@mail.ntue.edu.tw	22 分鐘	下午1:25	下午1:47
孟書	國立臺北教育大學 藝設系-游	mengshuyou@mail.ntue.edu.tw	33 分鐘	下午1:15	下午1:48
巧葳	張	s111*****@***.tw	26 分鐘	下午1:21	下午1:48
淑怡	張	sic@mail.ntue.edu.tw	9 分鐘	下午1:39	下午1:48
子君	教經系-朱	adrew@mail.ntue.edu.tw	24 分鐘	下午1:22	下午1:48
如芳	教經系-顏	jufang@mail.ntue.edu.tw	19 分鐘	下午1:29	下午1:48
凱翔	楊	khya*****@***.com	17 分鐘	下午1:30	下午1:47
雅芬	董	cand*****@***.com	18 分鐘	下午1:30	下午1:48
永昇	資料系陳	yschen@mail.ntue.edu.tw	22 分鐘	下午1:26	下午1:48
象甫	資料系-游	yu@mail.ntue.edu.tw	17 分鐘	下午1:30	下午1:48
柏彥	語創系-鄭	poyen@mail.ntue.edu.tw	22 分鐘	下午1:26	下午1:47
遠楨	劉	liu@mail.ntue.edu.tw	18 分鐘	下午1:29	下午1:47
彥修	數資系-鄭	yhcheng@mail.ntue.edu.tw	23 分鐘	下午1:25	下午1:48
松純	蔡	sungchun99@mail.ntue.edu.tw	20 分鐘	下午1:28	下午1:48
婷婷	總務處出納組-袁	ttyuan@mail.ntue.edu.tw	29 分鐘	下午1:19	下午1:48
英哲	體育系-黃	inglish@mail.ntue.edu.tw	20 分鐘	下午1:26	下午1:48